

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DOCTORAL

**Fundamentos que informan el proceso individual de trabajo
con especial referencia a las legislaciones hispana y
salvadoreña**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

Carlos Edmundo Novoa

DIRECTOR:

Gaspar Bayón Chacón

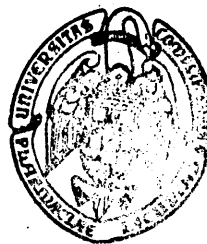
Madrid, 2015

Rd. 54.338

TE
154

**FUNDAMENTOS QUE INFORMAN EL PROCESO INDIVIDUAL
DE TRABAJO CON ESPECIAL REFERENCIA A LAS
LEGISLACIONES HISPANA Y SALVADOREÑA.-**

- Tesis Doctoral -



BIBLIOTECA
DE DERECHO

IRIGIDA:
por el Br. GASPAR BAYON CHACON
Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Madrid.-

PRESENTADA:
en la Universidad de Madrid
por
CARLOS EDUARDO EGVOA.-

Carifiosamente a:

María Otilia

Carlos Edmundo

María Isabel y

Mauricio Roberto

I N D I C E

PRIMERA - PARTE

PREFACIO	11
----------------	----

C A P I T U L O I GENERALIDADES DEL PROCESO

1. GENERALIDADES.....	14
2. CONCEPTO DE PROCESO.....	17
A) SUJETOS.....	20
B) OBJETO.....	21
C) ACTOS.....	22
3. ETIMOLOGIA DE LA PALABRA PROCESO	23
4. OBJETO Y FIN DEL PROCESO.....	27
5. NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO	29
A) TEORIA CONTRACTUALISTA	29
B) TEORIA CUASI-CONTRACTUALISTA	29
C) TEORIA DE LA RELACION JURIDICA PROCESAL	30
D) TEORIA DE LA SITUACION JURIDICA PROCESAL	31
E) TEORIA DE LA INSTITUCION.....	33
6. TIPOS DE PROCESO	36

C A P I T U L O I I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Derecho procesal y Derecho Procesal del Trabajo

7. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL.....	39
8. RAMAS DEL DERECHO PROCESAL.....	45
9. NOCION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	47
10. DENOMINACION DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO...	50
11. AUTONOMIA CIENTIFICA DEL DERECHO PROCESAL DEL - TRABAJO	52
12. NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO....	58
13. RELACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO CON LAS DEMAS RAMAS DEL DERECHO	62

C A P I T U L O I I I

DE LAS FUENTES, INTERPRETACION DE LAS NORMAS Y CONTENIDO DEL DERECHO PROCE- SAL DEL TRABAJO.

14. FUENTES: SU CONCEPTO Y DIVISION	64
15. LA LEY.....	69
16. LA COSTUMBRE	73
17. LA JURISPRUDENCIA	81
18. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO	84
19. LAS DENOMINADAS FUENTES INDIRECTAS	87
20. EL PROBLEMA DE LAS FUENTES EN LAS LEGISLACIONES HISPANA Y SALVADOREÑA.	
A) FUENTES EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA.....	91
LA LEY	91
LA COSTUMBRE	92
LA JURISPRUDENCIA	95
PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.....	96

B) LAS FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.....	98
LA LEY	98
LA COSTUMBRE	99
LA JURISPRUDENCIA	100
PRINCIPIOS ESPECIALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	101
21. INTERPRETACION DE LAS NORMAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	104
1º. Interpretación gramatical o literal o filológico	109
2º. Interpretación lógica racional o teleológica.	110
3º. Elemento sistemático	112
4º. Elemento histórico.....	113
LA EQUIDAD - INDUBIO PRO REO - INDUBIO PRO OPERARE INDUBIO PRO OPERARE.....	113
22. CONTENIDO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	120
PARTE GENERAL	121
1º. Los sujetos del proceso	121
2º. Del objeto del proceso	121
3º. De los actos	121
PARTE ESPECIAL.	
1º. Nacimiento, desarrollo y terminación del proceso.....	121
2º. De los efectos del proceso	121
3º. Clases del proceso	122

S E G U N D A - P A R T E

C A P I T U L O I

PRINCIPIOS ESPECIALES QUE CARACTERIZAN AL PROCESO DEL TRABAJO.-

23. INTRODUCCION	124
24. PRINCIPIO DISPOSITIVO	130
25. PRINCIPIO DEL IMPULSO JUDICIAL	133
26. PRINCIPIO DE CELERIDAD	137
27. PRINCIPIO DE CONCENTRACION	140
28. PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD	143
29. PRINCIPIO DE ORALIDAD	145
30. PRINCIPIO DE INMEDIACION	150
31. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD	153
32. PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD	155
33. PRINCIPIO DE HETEROGENEIDAD /.....	158
34. PRINCIPIO DE LA COERCIBILIDAD	164
35. PRINCIPIO DE ECONOMIA	166
36. PRINCIPIO DE MORALIDAD /.....	169

C A P I T U L O II

LOS PROCESOS ESPECIALES QUE CARACTERIZAN AL AL PROCESO DEL TRABAJO EN LAS LEGISLACIONES HISPANA Y SALVADOREÑA.-

37. LOS PRINCIPIOS ESPECIALES QUE CARACTERIZAN AL - PROCESO DEL TRABAJO EN LAS LEGISLACION ESPAÑOLA.	171
PRINCIPIO DISPOSITIVO E INQUISITIVO	172
PRINCIPIO DEL IMPULSO JUDICIAL////.....	176
CELERIDAD	180
CONCENTRACION	186
EVENTUALIDAD	188

ORALIDAD	190
INMEDIACION	196
FLEXIBILIDAD	208
HETEROGENEIDAD	212
COERCIBILIDAD	218
ECONOMIA.....	225

38. LOS PRINCIPIOS ESPECIALES QUE CARACTERIZAN AL PROCESO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.....	231
PRINCIPIO DISPOSITIVO.....	235
PRINCIPIO DEL IMPULSO JUDICIAL.....	236
LELETERIDAD	254
CONCENTRACION	272
EVENTUALIDAD	273
ORALIDAD	282
INMEDIACION	283
PUBLICIDAD	287
FLEXIBILIDAD	289
HETEROGENEIDAD	290
COERCIBILIDAD	293
ECONOMIA	296

CAPITULO FINAL

CONCLUSIONES	303
--------------------	-----

P R I M E R A - P A R T E

P R E F A C I O

Hemos denominado la presente tesis doctoral "Fundamentos que informan el proceso individual de trabajo con especial referencia a las legislaciones hispana y salvadoreña", con el objeto de investigar las características especiales que la doctrina ha matizado al Derecho Procesal e del Trabajo, para conferirle la plena autonomía de esta Rama procesal que ostenta un conjunto de principios y de instituciones que verdaderamente le corresponden como propias.

Otro de los objetivos que nos hemos propuesto es el de ahondar particularmente sobre los principios especiales que caracterizan el proceso individual de trabajo en las legislaciones hispana y salvadoreña, por una doble significación: primero, porque el Derecho Procesal del Trabajo español ha elaborado una doctrina bastante acabada sobre la materia y que ha sido recogida en la Ley de 24 de abril de 1958 sobre reforma del Procedimiento Laboral y el Decreto de 4 de julio de 1958, por el que se aprueba el texto refundido del Procedimiento Laboral y el Procedimiento especial para los Seguros Sociales y el Mutualismo Laboral, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 7 de agosto de 1958, que le colocan entre las legislaciones extranjeras más avanzadas; segundo, que por ser de nacionalidad salvadoreña, es nuestro deber patriótico estudiar los principios especiales que desarrolla nuestra Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo,

de 29 de septiembre de 1959, aunque relativamente reciente en cuanto a su vigencia, es anacrónica en cuanto a sus principios e instituciones especiales que desarrolla, advirtiendo que cualquier crítica que apareciere en el curso de este trabajo lo hacemos con el enorme deseo de que la legislación patria siga los derroteros de la novísima doctrina.

No pretenderemos efectuar un estudio de Derecho Comparado entre las legislaciones española y salvadoreña, como quedará claramente manifestado en el método a seguir.

El planteamiento de la cuestión lo podremos resumir de la siguiente manera: una primera parte introductoria que trate de las generalidades del proceso, de lo que se ha conceptualizado como Derecho Procesal del Trabajo, de su autonomía científica, naturaleza y de sus relaciones con las demás ramas del Derecho; de sus fuentes, interpretación de sus normas y de su contenido; del problema de las fuentes en las legislaciones hispana y salvadoreña; en la segunda parte expondremos los principios dispositivos, inquisitivo, del impulso judicial, celeridad, concentración, eventualidad, oralidad, inmediación, publicidad, flexibilidad, heterogeneidad, coercibilidad, economicidad y de moralidad, que a nuestro juicio informan el proceso de trabajo. Y finalmente analizaremos los principios especiales que caracterizan el proceso de trabajo en las legislaciones hispana y salvadoreña.

Haremos todo lo posible por poner todo nuestro empeño en las investigaciones que efectuaremos en las obras de los grandes maestros del Derecho, para intentar desarrollar la breve reseña que hemos expuesto de este trabajo. Si lo conseguimos y fuere de algún provecho, nos cabrá la satisfacción al recibir nuestra investidura académica, de ha-

ber cumplido un deber para con nuestro querido país, El Salvador, como para con el ALMA MATER.

-----ooOoo-----

C A P I T U L O I

Generalidades del Proceso

1.- Generalidades. 2.- Concepto de Proceso: a) Sujetos. -- b) Objetos. c) Actos. 3.- Etimología de la Palabra Proceso. 4.- Objeto y fin del Proceso. 5.- Naturaleza jurídica del Proceso: a) Teoría Contractualista. b) Teoría Cuasi Contractualista. c) Teoría de la Relación Jurídica. d) Teoría de la Situación Jurídica. y e) Teoría de la Institución. 6.- Tipos y Clases de Proceso.

1.- GENERALIDADES

Es indubitable que mientras el hombre es miembro integrante de un núcleo social le sobrevenga un sinnúmero de derechos y obligaciones. Tiene pues, en primer plano, un derecho a que los demás le reconozcan su esfera de libertad, así como la obligación de respetar las normas que dicta el conglomerado social, con el objeto de reconocer la esfera de libertad de los demás, porque sólo dentro de la sociedad el hombre queda asegurado de cubrir sus necesidades y porque contribuye con su actividad no sólo al logro de sus fines sino también el de todos los miembros componentes; este se logra al sujetarnos a un Ordenamiento que nos estimula a observar todos nuestros sentimientos altruistas.

Ese ordenamiento regulador de las conductas humanas, denominado Ley u ordenamiento jurídico, es preciso que contenga principios de valor universal, que garanticen un - mínimun de convivencia, con un grado máximun de justicia; es necesario qe la ley contenga la valoración de estos principios no sólo en el tiempo y en el espacio, sino que también en la conciencia de aquéllos a quienes por la fuerza de las circunstancias se aplique, para que tengan la plena convicción que es la expresión fiel de lo que es justo y a este respecto nos dice Bergbohm: "Que el Derecho no es algo que existe por sí y para sí, sino para los hombres y en virtud de las relaciones y conductas humanas".

Pero no todos los miembros de ese conglomerado social, a la que automáticamente se someten a su régimen jurídico, son fieles observadores de sus normas, sino que incluso pretenden su violación, con evidente menosprecio de los intereses de los demás o de la misma Sociedad que les acoge en su seno. De ahí que el Estado se haya visto precisado en su orden jurídico a regular un sistema normativo capaz de - mantener la Seguridad Jurídica que con la Justicia constituyen la firme columna del Edificio Social.

Cuando una norma del Ordenamiento Jurídico ha sido infringida o se supone su infracción, nos encontramos ante dos supuestos: que el infractor reconozca su quebranto y voluntariamente se preste a resarcir el perjuicio causado - sin intervención de un extraño que le obligue a su cumplimiento, o que el presunto contraventor rechace de manera terminante su violación; es entonces cuando surge una pugna o disputa entre dos individualidades que es necesario dirimir.

Es preciso que sea un tercero desinteresado quien aclare -- estas situaciones y es el mismo Ordenamiento Jurídico el -- que establece que esta facultad sea confiada a uno de los -- Órganos del Estado. Otras veces ese mismo ordenamiento deja a voluntad de las partes el nombramiento de ese tercero que se denomina árbitro, proporcionándoles un sistema de precep- tos a seguir, con el objeto de lograr su finalidad esencial que es la "certidumbre" del derecho controvertido y en -- otras deja a la voluntad de las partes a que sanjen sus di- ferencias ante un funcionario del Órgano jurisdiccional, me- diante un avenimiento que se denomina conciliación, porque- concilia o armoniza la escisión habida entre ellos o esa -- aveniencia la efectúan sin intervención de tercero, que es cuando se encuentran en el supuesto de la transacción, por-- que convienen dar por resuelto las diferencias entre ellos- surgida.

De esta manera el Estado ha frenado al hombre en- sus impulsos egoistas al asegurar su indemnización no sólo- al perjudicado que restituye su derecho, sino que al trans- gresor, cuando le impide a aquel hacerse justicia por sí -- mismo, por lo que ha conseguido firmemente la armonía y la justicia social, bastión imponderable de toda sociedad vivi- lizada.

Equilibrar esos intereses encontrados, es la mi-- sión de ese Sistema Jurídico denominado Proceso, mediante -- la decisión justa y favorable a una de las partes en discor- dia.

2.- CONCEPTO DE PROCESO

Para Carnelutti el proceso es "un-conjunto de actos dirigidos a la formación o a la actuación de mandatos jurídicos cuya característica consiste en la co-laboración para este fin de las personas interesadas (par--tes), con una o más personas desinteresadas (Jueces, Organos Judiciales).

El proceso como sucesión ordenada de actos -sos-- tiene Villar Romero- consiste en un devenir constante, que sigue una evolución cronológica. De aquí que la naturaleza de los actos procesales varíe, conforme a la influencia que ejerzan sobre dicho devenir y sobre sus momentos esencia---les. Tales momentos son sustancialmente tres: nacimiento, -desarrollo y conclusión. A ellos pueden agregarse los efec-tos que en sí mismo produce el proceso, independientemente de los que puede producir la sentencia, como forma de deter-minación normal de dicho proceso.

PRIETO CASTRO define el Proceso como la "activi--dad jurídicamente regulada, que desarrolla el Estado por me-dio de sus órganos (los Tribunales que ejercen la jurisdic-ción), con la participación (activa o pasiva), de los parti-culares que la promueven, en cuanto necesaria para el ejer-cicio de la función jurisdiccional pública de conservación del Derecho Objetivo y simultáneamente de la paz jurídica -y tutela de los derechos subjetivos, intereses y situacio--

nes del individuo, con arreglo a las exigencias jurídicas y sociales".

GUASP nos dice que el proceso "no es más que un - instrumento de satisfacción de pretensiones".

GOMEZ ORBANEJA Y HERCE QUEMADA: El proceso es la-forma jurídicamente regulada de la protección del ordenamiento jurídico por el Estado".

Con estas definiciones del proceso encontramos -- los elementos fundamentales del mismo, que en definitiva -- son:

- 1º. Conjunto de actos impuestos por el Estado. El proceso es un conjunto de actos que impone al Estado como un medio para la conservación del Derecho Objetivo y como tutela de los dere--chos subjetivos, intereses y situaciones del individuo.
- 2º. Que inicia su actividad (pretensión), por un estímulo exterior denominado hecho (incerti--dumbre). La aparición de un hecho que se trueca en incertidumbre para dos individualidades de nacimiento a una pretensión de una de las-partes, la que estimula el sistema normativo.
- 3º. Regula las facultades de los sujetos del pro--ceso en su actividad. El sistema normativo -- que desarrolla el proceso regula las faculta--des que poseen los sujetos del mismo, así co--mo sus deberes, derechos y cargas.
- 4º. Serie sucesiva y encadenamiento de actos. Su-

encaminamiento lo hace a través de una serie de actos que se encuentran encadenados, no -- permitiéndose el paso de uno a otro sin haber cerrado completamente el anterior.

- 5º. Concluye por un acto del Órgano Jurisdiccional denominado Sentencia con la certidumbre de la pretensión. Su último acto lo constituye la -- decisión final que no es más que encontrar la certidumbre del hecho controvertido.

Con esta reunión de principios podemos definir el proceso como el conjunto de actos que inicia su actividad -- (pretensión) por un estímulo exterior (incertidumbre) y que regula la actuación del Órgano jurisdiccional y de las partes, ligándoles por medio de una serie sucesiva de actos, -- que concluye con la adecuación del caso concreto a una norma jurídica de carácter general (certidumbre). El proceso -- lo constituyen una serie de actos en constante movimiento -- pues aún cuando llega a su fase final, sigue produciendo -- efectos de carácter permanente.

Las fases de todo proceso son incertidumbre-pre--tensión, actividad y resolución-certidumbre. Se dice que en la pretensión hay incertidumbre porque aún cuando el sujeto activo tenga la plena certeza de estar en su derecho, lo -- cierto es que el sujeto pasivo continua en su perturbación -- por tener la plena certitud que es el sujeto activo quien -- le incomoda injustificadamente, ~~añe~~ estas dos posturas antagonicas ciernen la incertidumbre para todo el mundo incluyendo al juzgador, quién se encuentra en una situación de -- expectación a través de los diversos actos, hasta llegar a

revelar la verdadera situación jurídica mediante la resolución que es la certidumbre del derecho controvertido; se -- sostiene que en la resolución o fallo hay certidumbre por-- que se tiene el convencimiento claro y evidente que uno de-- los sujetos perturba o incomoda injustificadamente al otro, este convencimiento no sólo llega al conocimiento del vence dor, sino que a todo el mundo, incluso al vencido.

De todo lo expuesto se concluye que en todo proceso existen, Sujetos, Objetos y Actos.

A) SUJETOS.

Los sujetos de proceso son el pretensor o ac-- tor o demandante, el órgano jurisdiccional o Juez y el pre-- tendido o reo o demandado.

1) Pretensor o actor o demandante es el sujeto perjudicado en una controversia y el que reclama o solicita el reconocimiento de un derecho, es denominado también sujeto activo en el proceso porque es él quien inicia estimulando el ordenamiento jurídico.

2) El órgano jurisdiccional es un órgano del - Estado que como sujeto del proceso le corresponde conocer - de la pretensión, facultad que le concede el sistema norma-- tivo, imponiendo coactivamente sus decisiones a los demás - sujetos del proceso.

3) Pretendido, reo o demandado es el sujeto -- del proceso a quien se dirige la pretensión y quien se en-- cuentra en el extremo opuesto del actor, demandante o pre-- tendiente.

B) OBJETO.

El objeto del proceso no es más que investigar la certidumbre del hecho controvertido adecuándolo a una -- norma de carácter general, mediante un fallo que satisface -- reconociendo un derecho o absolviendo de cumplir o acatar -- el derecho pretendido.

Las reclamaciones al órgano jurisdiccional pueden ser de Cognición o de Ejecución. Hay tratadistas de Derecho Procesal que incluyen entre éstas las reclamaciones -- de carácter precautorio o cautelares, llamadas también de -- aseguramiento.

Las reclamaciones o pretensiones de cognición -- a a su vez pueden ser constitutivas, declarativas o de condena, según tiendan a crear, modificar o extinguir una situación jurídica. Se denomina pretensión o demanda de cognición, porque como su nombre lo indica, conoce de una declaración de voluntad y la examina, fallando el juzgador sobre la esencia o fondo de la reclamación que se pretende.

Las reclamaciones o pretensiones de ejecución -- son las que tienen por objeto realizar o llevar a su fase final un derecho reconocido y justificado por la tenencia -- de un título incontrovertible, que le permite a su poseedor propietario y en este caso demandante, que el órgano jurisdiccional le ponga en posesión material o física de su derecho, según corresponda de dar, hacer o un no hacer.

Las reclamaciones precautorias o cautelares -- son las que tienen por objeto prevenir el fraude del demandado, garantizando al demandante de la solvencia de aquél, --

en otros supuestos le proporciona provisionalmente de ciertos derechos o anticipos que inicialmente le corresponde, - siendo su discusión o incertidumbre únicamente en cuanto a su ejercicio o cuantía mientras se fallan los procesos de - cognición o de ejecución, que los determinan en forma definitiva.

C) ACTOS.

En todo proceso existe una serie sucesiva de - actos concatenados desde su iniciación o sea con la demanda o pretensión hasta su finalización que es el fallo de reconocimiento o de absolución, siendo su característica principal la conexión armónica que existe entre sí, de tal manera que no puede entrarse o iniciarse la fase de un nuevo acto, mientras el anterior no queda agotado o cerrado, a lo que - ha dado en denominarse en la técnica jurídica procesalista de "preclusividad".

Esta trabazón de actos procesales en su significación jurídica toma el nombre de "procedimiento", dado - que los actos se suceden unos a otros en un riguroso orden, de la manera que se ha señalado.

3.- ETIMOLOGIA DE LA PALABRA PROCESO

La palabra proceso es una voz derivada de proceder, que a su vez proviene del Latín "procedere" que significa seguirse, originarse una cosa de otra. Ya en el núm. 2 había afirmado que el proceso es una serie de actos en constante movimiento, lo que nos da idea de una mutación progresiva, que no detiene su marcha hasta conseguir su resultado final.

La palabra proceso no ha sido usada para designar esta institución sino hasta hace muy poco por la técnica jurídica, pero se introdujo en el Derecho Canónico primeramente con las voces de "procedere" y "processus"; de ella se ha derivado la palabra "procedimiento".

La voz proceso alcanza su significación jurídica para designar la actividad de las partes y del órgano jurisdiccional, ordenándolos de tal manera que en su conjunto representen una singularidad, pero tomando en consideración como dice PRIETO CASTRO "la estructura y los nexos que median entre tales actos, los sujetos que lo realizan, la finalidad a que tienden, los principios a que responden, las condiciones de quienes lo producen, los deberes (cargas), que imponen y, por no seguir los derechos que otorgan". Por lo tanto para el desarrollo de esta actividad se necesita de un mecanismo especial al que ha dado en denominársele Procedimiento.

El término generalmente empleado para designar el proceso es la de JUICIO de la que se deriva la palabra Enjuiciamiento, como sinónimo de Procedimiento, también como equivalentes se han empleado, asunto, causa, litigio, pleito, etc.

Proceso, procedimiento y juicio, son términos fácilmente confundibles, por lo que es necesario dejar establecido que el procedimiento es la forma externa del proceso, mientras que la de juicio es la de situarnos dentro del procedimiento mismo, como cuando lo consideramos como la actuación funcional del Órgano jurisdiccional o sea la actividad procesal del Juez.

El proceso se distingue esencialmente del procedimiento, afirma BALLBE, por la nota constitutiva y propia de aquella institución, de que el sujeto o sujetos pasivos de la función pública de la que se fijan los datos según los cuales ha de ejercerse han de tener derecho a participar en la formación de la serie o sucesión de actos que lo integran.

El procedimiento es el camino o conjunto de trámites expone ARAGONESES ALONSO, señalados por la ley para cada tipo de controversias, constituido por una serie de actos que deben cumplir determinados requisitos para ser eficaces.

TRUEBA URBINA define el procedimiento como el conjunto de reglas jurídicas que regulan, la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales "y considera el procedimiento como rama del derecho procesal, menos teórica y esencialmente práctica, por cuanto que consti

tuye un capítulo relativo a las formas o ritualidades que sirven a las partes y a los Tribunales para el ejercicio de sus actividades procesales".

El procedimiento -dice AVILA AGACIO- "es el conjunto de actos ordenados, que es necesario realizar, desde el ejercicio de la acción hasta el pronunciamiento de la sentencia. Litigio o litis, es el conjunto o cuestión sustancial, sometido al conocimiento de los organismos jurisdiccionales y que ha provocado el proceso o procedimiento; y que juicio no es sino el proceso lógico intelectual, que verifica el juez para determinar la ley aplicable al caso incierto o controvertido".

Conviene resaltar, para dejar bien perfilada la noción de proceso -sostiene JESUS GONZALEZ PEREZ- que no se confunden proceso y procedimiento, ni se acude para explicar la institución, a la idea de conflicto o litigio ni a la actuación de la ley.

Para el proceso y procedimiento -agrega que hay dos tesis-, la de algunos procesalistas que confunden proceso y procedimiento y la de otro grupo que sostiene su distinción -afirmando- que mientras aquél (refiriéndose al proceso), es un concepto esencialmente teleológico, este (el procedimiento), lo es de índole formal.

El proceso es una institución jurídica de satisfacción de pretensiones, -continúa exponiendo el ilustre jurista- precisamente aquel sistema que confía la satisfacción de pretensiones a un órgano estatal instituido especialmente para ello, independientemente y supra ordenado a las partes. El procedimiento, por el contrario, es un concepto puramente formal, es la serie o sucesión de actos re-

gulada por el Derecho. Por eso se ha podido afirmar que el procedimiento es el proceso como el acueducto al agua que - por el mismo corre.

Si la doctrina procesal hubiera seguido conservando el término "juicio" para designar la institución destinada a satisfacer pretensiones por un órgano imparcial, creemos que nunca hubiera surgido la polémica actual.

Las doctrinas que adoptan como básica la idea de litigio son, por un lado materialmente excesivas aún cuando la colisión o conflicto preexista normalmente al proceso, - éste surge independientemente del planteamiento previo o no del conflicto y por otro lado, formalmente insuficiente - la existencia del conflicto no determina el nacimiento del proceso hasta que la disputa sea llevada ante quien ha de dirimirla.

Precisamente por ello -agrega finalmente- hemos - independizado la noción de proceso de la de litigio. Es -- cierto que la satisfacción privada de una pretensión puede dar lugar al nacimiento de un litigio o conflicto. Pero para la satisfacción procesal de aquella pretensión no es necesaria la existencia del litigio; únicamente la existencia de una pretensión deducida ante el órgano jurisdiccional.

4.- OBJETO Y FIN DEL PROCESO

El objeto a que responde el proceso no es más que garantizar la armonía de la convivencia social, proporcionando la seguridad jurídica al Derecho objetivo, que se encontraría desasistido sin su existencia; a este respecto y siguiendo a GUASP quien sostiene "que los principios a que obedece el proceso son esencialmente dos: la seguridad y la justicia enmarcados en el ámbito de la -- convivencia social", y agrega "que los principios impuestos al proceso por el hecho de la convivencia social son esencialmente dos el de la armonía procesal, que exige la evitación de resultados procesales contradictorios y de la economía procesal, que exige la obtención del máximo resultado -- procesal con el mínimo esfuerzo". Principios que más bien -- responden a la técnica a seguir en el proceso para su eficaz desarrollo.

La finalidad del proceso es la de asegurar mediante una declaración última e invulnerable o inatacable la -- "certidumbre" de un caso concreto que ha sido adecuado o en cuadrado al Ordenamiento jurídico objetivo vigente y con lo que se cierra o finaliza toda discusión entre los sujetos, -- ya creando, modificando o extinguiendo una situación jurídica o de dar, hacer o un no hacer algo.

La finalidad pues, del proceso, no es ejecución -- del Derecho, sino la de adecuar o encuadrar la norma jurídica extraída de ese Derecho al asunto debatido, declarando -- su preexistencia, como un derecho que es necesario respetar u observar en el tráfico jurídico y que algunas veces por -- falsa interpretación es imprescindible acudir en ayuda del -- proceso para obtener del Organo Jurisdiccional, la declaración que interprete verdaderamente el derecho del caso en -- cuestión y tiene como finalidad "última" (valga la tautología), de cerrar toda discusión entre los sujetos sobre el -- hecho o caso polemizado (principio de seguridad); de lo dicho se desprende que además el proceso tiene un fin práctico.

5.- NATURALEZA JURIDICA DEL PROCESO

Explicar la esencia de las vinculaciones existentes entre los sujetos de la relación procesal, es encontrar la naturaleza jurídica del proceso y a ella nos referiremos a continuación con las diversas teorías expuestas por los juristas, siguiendo el orden de su evolución, por lo que se principiará con las teorías denominadas Contractualistas, luego con la de la Relación Jurídica Procesal y Situación Jurídica Procesal, para terminar con la teoría de la Institución.

A) TEORIA CONTRACTUALISTA.

La teoría contractual es de origen romano y -- lleva este nombre porque supone al proceso como un "contrato" por el que las partes se sometían al Juez, tanto en su desarrollo como a la decisión final de la cuestión.

B) TEORIA CUASI-CONTRACTUALISTA.

Esta teoría como dice PRIETO CASTRO, fué ideada en un momento de transición entre la Justicia Privada y la nueva, vigilada por el Estado, que se implanta".

Se considera el Proceso ya no como un contrato sino como un cuasi contrato, término que fué hallado por exclusión, desde luego que nos juristas no pudimos encuadrarla -- ni en el delito, ni como un cuasi delito, exponiendo que la vinculación jurídica de las partes en todo proceso, tenía -- su base en el cuasi -contrato de litis-contestatio, a la --

que quedaba ligada jurídicamente y en forma automática, por la voluntad unilateral del sujeto opuesto, que impulsaba la marcha del proceso.

PRIETO CASTRO sostiene que tanto la teoría del -- Contrato como la del cuasi-contrato, "está pensada para un tiempo en que en el proceso sólo se veía un aspecto externo o procedimental, el conjunto de actos componentes y responde a la preocupación de hallar un principio de aglutinación de ellos como orientados en su totalidad al logro de un resultado unitario: la decisión final (sentencia y pronunciamiento del derecho con efectos de cosa juzgada)".

La teoría del Cuasi-Contrato como la anterior no pudo sostenerse en la doctrina al verse superada actualmente.

C) TEORIA DE LA RELACION JURIDICA PROCESAL.

Es Blow quién expuso en el año de 1868 la teoría de la Relación jurídica Procesal, lanzando fuera de la doctrina dominante de la época las teorías contractualistas y cuasi-contractualistas.

Se tenía entendido que el proceso era fuente -- de deberes y derechos entre las partes y el juez, pero su -- fundamento no podía hallarse en las teorías contractualistas, ni cuasi-contractualistas, porque se les había escapado, que existía una fuente de todas las obligaciones que -- era indudablemente la Ley, y esta es la razón por qué el -- proceso se concibe como una relación jurídica, ya que contiene derechos y obligaciones correlativas, entre los sujetos que liga el proceso, considerando además este nexo de --

Derecho Público.

Las investigaciones de la doctrina concerniente a esta teoría ha sido numerosísima y su discusión sostenida - técnicamente, es un enorme semillero del Derecho Procesal.

GUASP ha clasificado las posiciones de esta doctrina: a) por su índole (si la relación es pública o privada, etc.); b) por el contenido (si los vínculos que encierra son entre determinados o todos los sujetos del proceso) y c) por la significación de la figura (si es requisito o consecuencia del proceso mismo).

La teoría de la Relación Jurídica, según opina -- PRIETO CASTRO, mira el fin unitario del Proceso, por lo que agrega, la idea de la unidad jurídica.

D) TEORIA DE LA SITUACION JURIDICA PROCESAL.

Es el Jurista alemán GOLDSCHMIDT quién en el año de 1925 expone la naturaleza jurídica del proceso como una situación jurídica y la explica como conjunto de expectativas, de posibilidades, de cargas y de deliberaciones de cargas de cada una de las partes".

La teoría de la Situación Jurídica apareció como una reacción de considerar el proceso como relación jurídica, pues se refuta que la vinculación procesal de los sujetos obedezca a deberes y derechos correlativos, pues a los sujetos activo y pasivo no se les impone coactivamente la realización de actos, sino la aptitud o facultad de llevarlos a su término, movidos por la conveniencia y la oportunidad; si al actor no se le obliga a presentar la demanda, probar los hechos alegados, ni de proseguir la demanda intentada; ni al reo o demandado comparecer en juicio o pre-

sentar pruebas de descargo para neutralizar o paralizar la acción por cualquier medio legal; lo que sucede es que su omisión o negligencia lo hace sucumbir en su pretensión o en su absolución según el caso; en cuanto al otro sujeto -- que es el juez que conoce del proceso, no está obligado procesalmente a tramitarlo, sino que es una obligación de índole administrativa frente al Estado, como sería la de "administrar pronta y cumplida justicia".

Esta teoría del proceso ha sido duramente refutada por muchos procesalistas, entre ellos GUASP dice: "que frente a esta escéptica y poco jurídica concepción del proceso, es preciso afirmar que sí existen verdaderos deberes y derechos procesales" y llega a la conclusión de que "existe una vinculación procesal entre los sujetos y que las posibilidades y cargas, elementos esenciales de la teoría propuesta, no son categorías autónomas, desligadas de los deberes y derechos, sino por el contrario, elementos de los mismos".

PRIETO CASTRO afirma que "en la teoría de la situación jurídica, hay que desentrañar lo que está más en su fondo, a saber: el designio de demostrar que el proceso no es sólo una unidad empírica, susceptible de contentarse con una consideración de los actos procesales enlazados externamente en un procedimiento; ni así mismo tampoco sólo una -- unidad jurídica de actos que han de someterse a una investigación, una clasificación y un tratamiento jurídico, sino -- algo más: una realidad de la vida social que hemos de analizar y tratar como tal, siendo a través de este nuevo y complementario modo de ver el proceso como puede averiguarse -- si en cada momento histórico la regulación jurídica que se le dé es apta para la consecución del fin eminentemente práctico que persigue. Con la teoría de Goldsmidt se impone al-

jurista su último y definitivo cometido: la comprobación de la utilización y eficacia de los afanes y esfuerzos de la ciencia jurídica para enderezar el Derecho hacia su destino en la vida del hombre y de la sociedad".

E) TEORIA DE LA INSTITUCION

La teoría de la Institución surge en la doctrina como una modalidad de la teoría sustentada por Bülow; se apoya en la correlación de deberes y derechos jurídicos entre los sujetos, la que proporciona más de una relación jurídica procesal.

La diferencia esencial entre la doctrina de la relación jurídica y de la institución, no es más que la -- construcción unitaria de su figura jurídica y para ello los sostenedores de la teoría de la institución como GUASP, recurren a la figura de la Institución jurídica, que en forma técnica reúne la proliferación de relaciones jurídicas que existen en todo proceso; así el citado procesalista define la institución "como el conjunto de actividades relacionadas entre sí, por el vínculo de una idea común y objetiva a la que figuran adheridas, sea esa o no su finalidad individual, las diversas voluntades particulares de los sujetos -- de quienes procede aquella actividad".

En esta definición encontramos los caracteres-- esenciales para considerar la naturaleza jurídica del proceso o sea la multiplicidad de las relaciones jurídicas que -- afectas en su unidad se suceden unas a otras para el logro de su cometido, que es en definitiva el cierre del ciclo -- abierto de la pretensión, con el fallo final con que conclu

ye; afectos al móvil esencial hallamos a los sujetos participantes, vinculados por una serie de relaciones jurídicas. Cuando la pretensión surge en el mundo jurídico, es decir -- cuando se manifiesta ante el Organo jurisdiccional, ésta -- tendrá un recorrido que se impulsa con la voluntad de los -- participantes pero entiendo que esa voluntad no es arbitraria, sino que voluntad jurídica desde luego que para que -- prospere la pretensión, el sujeto activo deberá efectuarlo, en tiempo y forma, es apuntar si no ha caducado o prescrito y si contiene las formalidades y requisitos necesarios para ser admisibles. La voluntad del sujeto activo también se en encuentra limitada a la materia objeto de la pretensión.

Por cuanto al sujeto-juez esa voluntad se encuentra reglada a la admisión o rechazo de la pretensión o peticiones posteriores, de los demás sujetos, según sea fundada o no.

Y en relación al sujeto pasivo su voluntad se encuentra condicionada a los límites de la pretensión o sea, -- única y exclusivamente a enervarla con los medios de defensa plausibles.

Estos elementos nos proporcionan la esfera jurí--dica en que se mueven los sujetos, la inalterabilidad del -- desarrollo del proceso por la voluntad arbitraria de los sujeto y de su invariabilidad en cuanto a la forma, en cuanto al espacio y en cuanto al tiempo.

GUASP afirma que los caracteres naturales del proceso son los propios de toda Institución jurídica, respecto a los Sujetos la Jerarquía, respeto al objeto su inmodificabilidad u objetividad y con respecto a la actividad, en cuanto

to al espacio la universalidad; en cuanto al tiempo la permanencia y en cuanto a la forma la elasticidad.

Ceasure sobre esta teoría ha afirmado que: a) el proceso es una realidad jurídica permanente, ya que pueden nacer y extinguirse continuamente procesos concretos, pero la idea de una actuación estatal sigue siempre en pie; b) - el proceso tiene carácter objetivo, ya que su realidad queda determinada más allá de las voluntades individuales; -- c) el proceso se sitúa en un plano de desigualdad o subordinación jerárquica; d) el proceso no es modificable en su -- contenido por la voluntad de los sujetos procesales; e) el proceso es adaptable a las necesidades de cada momento".

6.- TIPOS DE PROCESO

El ordenamiento jurídico está integrado por un complejo de normas, que la técnica legislativa -- las ha reunido bajo un denominador común y que la doctrina -- las estudia en las ramas en que se divide el Derecho, a saber: Derecho Público y Derecho Privado, Derecho Positivo y Derecho Natural, Derecho Objetivo o sustantivo y Derecho -- Subjetivo o Adjetivo.

BENTHAN calificó las normas jurídicas en adjetivas y sustantivas, aplicando los conceptos de la gramática al Derecho, por creer que guardaban cierta analogía; pues en gramática el sustantivo es el nombre que expresa sustancia y adjetivo el que enuncia cualidad o modo de ser de esa sustancia, por lo que representa la idea en el Derecho de que lo sustantivo es algo esencial y permanente, --- mientras que lo adjetivo lo accidental y transitorio. Se puede entender como dice GALLINAL, la división del Derecho en Sustantivo y Adjetivo, según subsista por sí o necesite otro derecho preexistente para cuidar de su aplicación. En este sentido el Procesal es Adjetivo, pues por sí sólo no tendría razón de ser, no podría existir si no hubiera un Derecho sustantivo, para cuya aplicación sirviera".

ROCCO dice que "el orden lógico de -- evolución del fenómeno jurídico en el que señala primero -- una norma representada por el Derecho Objetivo que producen

relaciones jurídicas, que constituyen el Derecho Subjetivo, cuyas relaciones están actuadas por determinados acontecimientos, que son los hechos jurídicos", y

CARNELUTTI: El Derecho Procesal tiene carácter -- técnico jurídico, derivado de la naturaleza de la norma instrumental aplicada a constituir o realizar otras normas jurídicas".

Con estas ideas y enumerando las ramas en que se divide el Derecho objetivo, fácilmente encontraremos los -- diversos sistemas procesales, en vista de que el Derecho adjetivo emana de aquél, que es nuestro propósito en el presente epígrafe, pero teniendo en cuenta que más de un sistema procesal abarca o comprende a más de alguna de las materias que incluye el Orden jurídico objetivo:

- 1) Las materias que regula el Derecho privado, como el Derecho Mercantil, Civil, etc. se encuentran protegidas por el Proceso civil.
- 2) Las materias que tratan del delito, del delincuente y de la pena, así como las correctivas y de seguridad, son las materias penales, que se encuentran tuteladas por el proceso penal.
- 3) Las materias que tratan de la administración -- en sus relaciones con los administrados, o -- sean las materias administrativas, son amparadas por el proceso administrativo.
- 4) Las materias que tratan de las relaciones entre los Estados como entidades soberanas o de las relaciones de súbditos de un Estado con --

los de otro, son las materias internacionales y se encuentran avaladas por el proceso internacional.

- 5) Las materias que tratan del Derecho de la Iglesia en sus relaciones con los individuos y que se denominan canónicas, se encuentran garantizadas por el Proceso canónico.
- 6) Las materias que tratan de las relaciones entre obreros y patronos con ocasión del trabajo y que se denominan laborales, se encuentran resguardadas por el denominado Proceso de Trabajo o Laboral.

Hemos afirmado en el núm. 4 que el objeto a que responde el Proceso, no es más que garantizar la armonía de la convivencia social, proporcionando la seguridad jurídica al Derecho objetivo; cada tipo de proceso se revestirá de cada una de las peculiaridades propias que le son inherentes según la naturaleza de la materia que desarrolla.

Como lo que interesa es investigar los fundamentos que informan al proceso de trabajo, en próximos capítulos lo intentaremos, con el fin de lograr el cometido que nos hemos propuesto.

C A P I T U L O I I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Derecho Procesal y Derecho Procesal del Trabajo

7.- Concepto de Derecho Procesal. 8.- Ramas del Derecho Procesal. 9.- Noción de Derecho Procesal del Trabajo. 10.- Denominaciones del Derecho Procesal del Trabajo. 11.- Autonomía Científica del Derecho Procesal del Trabajo. 12.- Naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo. 13.- Relaciones -- del Derecho Procesal del Trabajo con las demás ramas del -- Derecho.

7.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL

En el numeral dos se encuentra expuesto el concepto del Proceso como el conjunto - de actos que inicia su actividad (pretensión), por un estímulo exterior (incertidumbre), que regula la actuación del órgano jurisdiccional y de las partes, ligándoles por medio de una serie sucesiva de actos, que concluye con la adecuación del caso concreto a una norma jurídica de carácter general (certidumbre).

El derecho o conjunto normativo que se refiere al desenvolvimiento o desarrollo de estos principios, toma el nombre de Derecho Procesal.

GUASP define el Derecho procesal como el conjunto de normas que tiene por objeto el proceso o que recaen sobre el proceso; en idéntico sentido lo definen PRIETO CASTRO, GOMEZ ORBANEJA y HERCE QUEMADA.

Es inexcusable el proseguir los estudios de una asignatura sin precisar su ubicación y en este caso el de investigar la situación o colocación del Derecho procesal en la universalidad del Derecho. Se expone de universalidad porque es sabido que el Derecho es UNO y que todos sus órdenes se encuentran en una estrecha relación.

Se tiene conocimiento que fueron los jurisconsultos romanos los que dividieron el Derecho en dos grandes ramas: el Derecho Público y el Derecho Privado, pero nuestra labor no se centra en exponer las teorías que se han vertido al respecto, de la división bipartita, ni de las que añaden tipos intermedios, ni de las que niegan su división, -- sino que única y exclusivamente la de situar el Derecho Procesal, según sus especiales características en las dos grandes ramas en que se divide el Derecho.

Apartándonos pues de esta apasionante polémica y de acuerdo con la división en Derecho Público y Derecho Privado, sigo a DE CASTRO y BRAVO quién sostiene que no se puede afirmar científicamente una prioridad entre el Derecho Público y Derecho Privado; sólo se podrá hablar de ella por motivos de preferencia personal o por mantenerse una posición política individualista o de absolutismo estatal. Tienen entre sí diferencias, pero no superioridad o primacía y CASTAN TOBEÑAS, a quien seguimos, apunta que el Derecho, basado por lo común en el principio llamado de autonomía de la voluntad de las partes, manifestada en los actos jurídi-

cos (contrato-testamentos, etc), es decisiva para la suerte de las relaciones públicas. Por el contrario, en el Derecho Público, fundado en principios de orden público que son salvaguardia de las bases cardinales de organización de la sociedad y el estado, la voluntad individual tiene intervención y eficacia muy restringidas.

Con estos conceptos podemos extraer las características inmanentes al Derecho Procesal para luego situarlo en la órbita que le corresponde en las dos grandes galaxias del Derecho.

1º. Hemos dicho anteriormente que en el proceso intervienen tres sujetos: a) la parte activa o actora; b) la parte pasiva o demandada; y c) el juez en representación del Estado. Este último sujeto del proceso se encuentra en relación con los otros dos sujetos en una situación privilegiada, dado su carácter imparcial, de ahí la razón de que esté por encima o supraordinados a los otros dos sujetos y armado del "imperium" característica esencial de la soberanía del Estado, para imponerles coactivamente sus decisiones si no se sometieren.

2º. El conjunto de normas procesales tiene una función tutelar y de garantía que el Estado por medio de ese Ordenamiento presta al Orden Jurídico sustantivo, regulando las formas y modos de realizar la protección jurídica.

3º. Las garantías que contienen las normas procesales no pueden ser modificadas por la voluntad de los particulares, ni permitida su regulación a la autonomía de su voluntad (emplazamiento).

4º. Es inadmisibile la renuncia del ordenamiento - normativo procesal por la voluntad de las partes, permitiéndose a lo más, dejar la controversia del conocimiento del - asunto a un árbitro de derecho o a los amigables componedores, que actúan por estatuirlo el sistema normativo procesal y cuando el Estado no se ha reservado para sí la exclusividad de su conocimiento, como ocurre en el Derecho procesal del trabajo y en el Procedimiento administrativo.

Cuando afirmamos que es inadmisibile la renuncia - del ordenamiento normativo procesal por la voluntad de las partes no nos referimos a la renuncia del derecho que se -- efectúa por la no interposición de la demanda, desistimiento o renuncia de la acción, sino a no querer ejercitar su - derecho mediante las normas vigentes y efectuarlo sustitivamente, por medio de la fuerza o hacerse justicia, mediante procedimientos ilegales.

Por las características de las normas procesales - que son tutelares, de imperium, irrenunciabilidad, que imponen subordinación a los sujetos activo y pasivo frente al - Estado y en fin por su inmodificabilidad por parte de los - particulares, el Derecho procesal gira alrededor de la gran rama del Derecho público, pero no como un Derecho sometido - a otra disciplina jurídica, sino que totalmente independiente, guardando todas las demás características pristinas de las otras ramas del Derecho.

Se relaciona el Derecho Procesal con las demás ramas del Derecho público, como es el Derecho político y constitucional, por las garantías de orden político interno que le proporciona, porque delimita las funciones de los órga--

nos del Estado, uno de los cuales, el Jurisdiccional, aplica las normas del Derecho procesal, cuando hay una contienda de intereses entre particulares.

Con el Derecho administrativo que es rama también del Derecho público, porque los funcionarios y empleados -- que ejercen la función jurisdiccional son reclutados conforme a este Derecho, ya nombrándoles, removiéndoles, ascendiéndoles o trasladándoles.

Los límites del Derecho procesal como rama del Derecho público son el Derecho administrativo y el Derecho Político y constitucional.

Muchos procesalistas no niegan la autonomía científica del Derecho procesal como rama del Derecho público, -- pues sostienen la perfecta delimitación con las demás ramas con que guarda íntimo contacto, como son el Derecho político, Constitucional y Administrativo. Entre estos juristas citamos al Prof. GUASP quién sostiene que el proceso puede tener y de hecho tiene premisas políticas (aspecto constitucional del Derecho procesal), y derivaciones administrativas (aspecto orgánico del Derecho procesal), pero en sustancia, como disciplina jurídica permanece autónomo.

Una enorme mayoría de juristas sostiene la tesis contraria o sea la de la dependencia del Derecho procesal a otras ramas jurídicas con las que se relaciona, sosteniendo por consiguiente la instrumentalidad.

Los sostenedores de la teoría del conflicto afirman que el Derecho material da el qué del fallo de los conflictos, mientras que el Derecho Procesal es cómo de la decisión.

Los mantenedores de las teorías de la actuación jurídica argumentan que el Derecho material establece la tutela primaria y el derecho procesal la tutela secundaria, la del Ordenamiento jurídico o de los Derechos subjetivos.

Es esta la razón de las frecuentes denominaciones del Derecho procesal en Derecho adjetivo, Derecho instrumental, Derecho formal, Derecho determinador y Derecho sancionador.

Por tanto, de acuerdo completamente con el Prof.-GUASP, el Derecho procesal no es tampoco un instrumento de otras ramas jurídicas; no es algo secundario y accesorio -- respecto de otros sectores del Derecho, especialmente con relación al Derecho material.

8.- RAMAS DEL DERECHO PROCESAL

Se ha expuesto en términos generales la autonomía científica del Derecho procesal, así como la división general del Ordenamiento jurídico. Se decía en esa oportunidad que a cada gran rama del Derecho objetivo, correspondía un sistema procesal determinado, y que más de un sistema procesal abarcaba más de una rama del Derecho objetivo en que se divide éste.

Así el Derecho procesal se subdivide en tantas ramas como procesos se hizo apuntar, como cada uno de éstos son reglados por el Derecho procesal; siguiendo el mismo orden tenemos:

- 1º. El Derecho procesal civil como el conjunto -- normativo que explana los principios del proceso civil.
- 2º. El Derecho procesal penal como el conjunto -- normativo que enseña los principios que desarrolla el proceso penal.
- 3º. El Derecho Procesal administrativo como el -- conjunto normativo que explica los principios del proceso administrativo.
- 4º. El Derecho procesal internacional como el conjunto normativo que declara los principios -- del proceso internacional.

- 5º. El Derecho procesal canónico como el conjunto normativo que define los principios del proceso canónico.
- 6º. El Derecho procesal del trabajo como el conjunto normativo u ordenamiento jurídico que desarrolla o interpreta los principios del proceso del trabajo.

Como éste trabajo se centra exclusivamente en el proceso del trabajo, se intentará desarrollar a continuación únicamente los conceptos generales del Derecho procesal del trabajo.

9.- NOCION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Ya es sabido -- que cada rama del Derecho procesal es conjunto normativo -- que se refiere al desenvolvimiento o desarrollo de los principios del proceso, cuyo objeto responde a garantizar ese -- mínimum de convivencia social, proporcionando la seguridad jurídica al Derecho objetivo en particular que tutela; pues nada más sencillo afirmar que el Derecho procesal del trabajo, es el ordenamiento jurídico, que regula el proceso de -- trabajo, proporcionando los medios de garantía a la rama -- del Derecho objetivo o sustantivo que se denomina DERECHO ~~DEL~~ TRABAJO.

Es imperioso por lo tanto antes de dar una definición del Derecho procesal del trabajo, recoger en pocas líneas una noción de lo que es el Derecho del trabajo y por -- supuesto para ello hay que recurrir a la que a nuestro juicio reúna en escasas palabras y científicamente el panorama completo de lo que comprende el Derecho del Trabajo, que a no dudar es la definición más reciente dada por los laboristas BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, a la que seguimos fielmente y que dice que el Derecho del Trabajo es el Derecho relativo a la prestación profesional de servicios y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación".

Simplificando la definición de Derecho procesal -- del trabajo, podemos decir "que es el Derecho que puntuali-

za al proceso del trabajo" o que es el conjunto normativo - que origina, desarrolla e interpreta los principios que informan al proceso del trabajo y de la actuación de los sujetos intervinientes.

Los procesalistas de trabajo como Trueba Urbina - lo definen como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e interpatronales".

ARCE CANO el Derecho Procesal del Trabajo puede - definirse como la rama de la ciencia jurídica que da la norma instrumental para la actuación del Derecho del trabajo y que disciplina la actividad del Juzgador y de las partes -- en todo el procedimiento".

LUIGI DE LITALA el Derecho Procesal del Trabajo - puede definirse como aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo".

JAEGGER que es el complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e --- intersindical no colectivo del trabajo.

Y recientemente AVILA AGACIO afirma que el Derecho procesal del trabajo, como conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad de los organismos jurisdiccionales del Estado y las facultades y cargas procesales de los sujetos

tos procesales, en todos los procedimientos concernientes - al Derecho del trabajo, para la actuación de las normas del mismo".

De las definiciones antes citadas podemos concluir que todos los juristas están de acuerdo en los siguientes - puntos del Derecho procesal del trabajo:

- 1º. Que es un conjunto de normas jurídicas.
- 2º. Que regula la actividad de los sujetos del -- proceso de trabajo.
- 3º. Que el objeto de este conjunto normativo es - la de tutelar las normas del Derecho del tra-
bajo.

Estos elementos que contienen el Derecho procesal del trabajo y que han sido expuestos con mayor amplitud en las generalidades del proceso son por decirlo así, el común - denominador de los principios que contienen las demás ramas del Derecho procesal, por tanto una definición completa del Derecho procesal de trabajo, deberá contener estos elemen- - tos por lo que una definición más carecería de interés desde luego que me remito a la dada en principio al inicio de es- - te epígrafe y además por las certeras definiciones emitidas por los maestros del Derecho, citadas anteriormente.

10.- DENOMINACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

La dificultad de la doctrina en hallar la verdadera denominación al Derecho objetivo sustantivo o del trabajo, ha tenido que repercutir en su Derecho procesal.

Así se ha denominado indistintamente Derecho obreiro, Derecho industrial. Pero estas denominaciones han sido abandonadas por la mayoría de los expositores del Derecho, por ser consideradas como un término bastante reducido, ante la magnitud del objeto que abarca o comprende la disciplina.

También ha sido denominada imperfectamente Derecho sindical, pero también ha sido rechazada por considerar que se refiere únicamente a uno de los sectores que estudia la materia.

Otras denominaciones que se han arraigado considerablemente en la doctrina son las de Derecho social, Derecho laboral y Derecho del Trabajo, siendo estas dos últimas las mas generalizadas, no sólo en la doctrina, sino que en casi todas las legislaciones de los países que preceptúan esta asignatura.

Como para individualizar la materia, cada Derecho procesal toma el nombre del Derecho sustantivo que tutela, la doctrina le denomina o Derecho procesal laboral o Dere--

cho procesal del trabajo, tomando de estos nombres las legislaciones de los países, las denominaciones de Ley de procedimiento laboral o Ley del Procedimiento de conflictos de trabajo a su Derecho positivo o vigente.

Otro de los términos traídos iteradamente es el de Derecho Social que aplicado al Derecho procesal, es utilizado como Derecho procesal social.

De todas las denominaciones hasta aquí aludidas, las que mas se usan frecuentemente y por su orden son: DERECHO PROCESAL DE TRABAJO, DERECHO PROCESAL LABORAL o DERECHO PROCESAL SOCIAL.

Se escogerá en el curso de estos prolegómenos indistintamente o Derecho Procesal de trabajo o Derecho procesal laboral, porque tanto el término "trabajo" como su sinónimo "labor", nos dan una idea amplia de la materia que desarrolla, determinando específicamente sus contornos. Se rechaza el término "social", porque presenta difusa la disciplina, ya que es sabido que todo el Derecho tiene el sello caracterizado de lo social.

Además se escogen aquellos dos conceptos porque son los que usan frecuentemente la legislación salvadoreña y española respectivamente.

11.- AUTONOMIA CIENTIFICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Pa

rece ser innecesario el tratar el tema de la autonomía científica de una disciplina cuando ésta tiene el reconocimiento general, no sólo de la mayoría de la doctrina que lo explica, sino de casi todas las legislaciones que como axioma le reconocen, de ser un sistema completamente independiente, no sólo de las demás ramas del Derecho sustantivo, sino -- que incluso de las demás ramas del Derecho procesal; apuntamos a continuación los conceptos de algunos juristas que -- opinan sobre su autonomía.

LUIGI DE LITALA dice a este respecto: una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de --- principios y de institutos propios".

CARNELUTTI afirma que se ha constituido un derecho procesal del trabajo diverso del Derecho procesal común."

TRUEBA URBINA sostiene que el Derecho procesal -- del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia -- frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye relación entre las mismas. Estas características fundamentales constituyen la autonomía científica de las disciplinas jurídicas". Y concluye manifestando que "además, siendo el Derecho procesal del trabajo una rama jurídica autónoma, así -- mismo tiene que ser autónoma la disciplina procesal que or-

ganiza los tribunales y procedimientos que realizan la tutela concreta del trabajo". Refuerza su argumento con la opinión de MOSSA, quien declara "que no hay derecho especial -- sin juez propio, ni materia jurídica especial sin un derecho autónomo".

RAMIREZ GRONDA: el Derecho procesal del trabajo -- tiende igualmente hacia una cierta autonomía (por lo menos temporal), con respecto al Derecho procesal común, es decir, al derecho que disciplina el enjuiciamiento civil, comercial, etc., tradicional. Y ello en mérito a que se ha apartado en aspectos fundamentales de aquellas reglas observadas por lo común en el proceso.

SNOPECK ha afirmado que la vigencia de un avanzado derecho sustancial del trabajo de características propias, de contenido especial y de una innegable autonomía -- con respecto a las demás disciplinas jurídicas de las que -- se distingue por las realidades en que se informa y hasta -- por sus fundamentos doctrinarios, determina el nacimiento -- de instituciones adecuadas a sus fines y que sean capaces -- de plasmar el espíritu que anima sus principios específicos. Así la creación del fuero del trabajo, destinado a satisfacer una necesidad político-social ineludible, señala el cumplimiento de un imperativo categórico de estos tiempos.

CALDERA tiene dicho "a pesar de la naturaleza de orden público del Derecho del trabajo, no hay que olvidar -- que en su base se trata de relaciones entre los dos factores que concurren a la producción. El Estado menoscaba la -- libertad y dirige las relaciones entre el capital y el trabajo; pero fuera del régimen marxista que por principio va a la extinción de una de esas dos partes, dentro de los lí-

mites señalados por el Estado subsiste su calidad de partes con derecho y obligaciones recíprocas. El incumplimiento de una hacia la otra parte, da derecho a ésta de reclamar ante la Administración de justicia.

Pero la justicia ordinaria es "lenta, complicada y costosa". Llevar ante ella un reclamo por falta de pago - de un salario o de una indemnización, sería para un obrero - condenarse a morir de hambre mientras se obtiene el fallo: - sería obligarlo a hacer gastos que por definición no tiene - capacidad de hacer.

Aquí está la razón inmediata de la existencia de - un fuero especial del trabajo, de Tribunales especiales y - de procedimiento especial. Aquellos, para ocuparse con conciencia efectiva de problemas nuevos y urgentes. Este, para simplificar los juicios, suprimir las necesidades de abogados y adaptarse a la condición de Derecho tutelar que tiene el del Trabajo.

En el mismo sentido, sosteniendo la autonomía del Derecho procesal del trabajo se inclinan RAGGI AGEO, COUTURE BALELLA, GAY DE MONTELLA, PEREZ PANTON, etc.

JUAN MENENDEZ PIDAL "la jurisdicción social se ha impuesto en la realidad de la vida y con ella una serie de principios que son exclusiva o preferentemente de aplicación al Derecho procesal del trabajo y a ninguno de los otros ^{De}2 rechos procesales".

Recientemente ha escrito AVILA AGACIO que el Derecho procesal del trabajo ha roto los rígidos marcos del Derecho procesal civil, y ha hecho necesario la creación de - una disciplina autónoma, lo suficientemente adaptable a las

necesidades cambiantes y siempre dinámicas de la vida".

ROCCO al referirse a los principios del Derecho mercantil, dió acertadamente una serie de elementos para -- considerar la autonomía de una disciplina jurídica, se expresaba así el citado jurista: "Para que una ciencia jurídica pueda considerarse autónoma, es suficiente que sea lo -- bastante amplia para merecer un estudio a propósito y particular; que la misma contenga doctrinas homogéneas, dominada por conceptos generales comunes y distintos de los conceptos generales informadores de otras disciplinas; que posea un método propio, o sea que emplee procedimientos para el -- conocimiento de las verdades que constituyen el objeto de -- las investigaciones".

Se concluye que el Derecho procesal del trabajo -- es autónomo:

- 1º. Porque el Derecho sustantivo o Derecho del -- Trabajo es una rama del Derecho con principios puramente tuitivos, que precisa de un -- sistema normativo procesal propio que rechace los principios individualistas, para poderlo tutelar eficazmente.
- 2º. Porque el Derecho procesal del trabajo tiene un conjunto de principios e instituciones propias.
- 3º. Porque sus conceptos no pueden ser estudiados como parte integrante de otras disciplinas.
- 4º. Porque tiene como toda disciplina autónoma, -- un método propio.

- 5º. Porque tiene juzgadores propios, sin cuya condición fallaría el de ser una materia jurídica especial, para convertirse en otra dependiente.
- 6º. Porque las legislaciones modernas han recogido - todos sus principios en un conjunto sistemático, denominados Leyes de procedimientos laborales o del trabajo. Y en fin,
- 7º. Porque el Derecho procesal del Trabajo se está - constituyendo o aspira a llegar a ser un derecho general, mientras que las otras ramas del Derecho procesal constituyen un derecho procesal -- excepcional.

Se hace esta última deducción, porque sus principios están modificando en la doctrina, los que hasta ahora han sido los incommovibles e intocables cimientos del Derecho procesal civil, que a decir verdad, se encuentra confrontando la más grave crisis de su historia, por lo que se hace necesario e indispensable una pronta revisión de sus principios, para poner acorde muchas de sus vetustas instituciones, con el progreso de la ciencia jurídica.

Múltiples son los motivos por los cuales el Derecho procesal laboral es independiente del civil -sostiene - Ruprecht-. Ante todos, la naturaleza jurídica del proceso - laboral es análoga, pero no idéntica a la del civil. Estas diferencias hacen que el Derecho procesal laboral sea un Derecho autónomo e independiente -y agrega-, consideramos que esta rama del Derecho procesal ha adquirido ya suficiente - autonomía y madurez como para no tener necesidad de recurrir, en ayuda, a otro derecho. Dentro de él y de ningún --

otro, debe buscarse la solución a todos los problemas procesales. Si pese a ello, hemos considerado que agotadas todas las analogías, se debe recurrir al Código procesal civil, es más que nada, no por concepto doctrinario, sino por algún término o forma, que debe basarse en alguna disposición concreta.

12.- NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Parece indicar que estamos saliendo del escobio o angostura, a que se vió sometido esta disciplina, cuando algunos tratadistas negaron el carácter publicista de esta asignatura hasta el extremo de amputarlo de su tronco común el Derecho procesal. Citamos a TRUEBA URBINA entre los juristas que siguieron esta corriente. Dice así el jurisconsulto mexicano: "Es innegable que las leyes procesales del trabajo regulan una actividad pública, mejor dicho, una función social del Estado en beneficio de las clases trabajadoras; pero también es inconcuso que la naturaleza de estas normas es distinta de las civiles para las que nada importa la estructuración de una sociedad dividida en clases, ni tienen finalidades reivindicadoras de valores humanos. Las mejores conclusiones, es que tales normas son de orden social, aunque no de derecho público, por implicar conceptos distintos. Este es un presupuesto para definir la naturaleza del Derecho procesal obrero. El Derecho procesal del trabajo pertenece a una tipificación legislativa nueva, que no puede atribuirse al Derecho público, aún cuando las leyes procesales en general han sido agrupadas dentro de este término del Derecho. Se trata pues de un Derecho procesal autónomo que repugna a -- clasificaciones que no tienen objeto de ser.

Sin embargo MENENDEZ PIDAL agrega que la referen-

cia al Derecho privado que acaso pudiera resultar exacta -- con relación al Derecho procesal civil, no puede ser de -- igual ampliación al Derecho procesal del Trabajo en cuanto puede afectar a las declaraciones generalizadas del Derecho social que, como sabemos, ha producido alteraciones notables en la teoría de la distinción entre Derecho público y el privado, dadas las perceptibles limitaciones que entraña al libre consentimiento y a la libertad contractual, en lo relativo al derecho de tipo laboral."

Sobre este extremo se ha pronunciado la doctrina alemana al considerar el carácter público del Derecho del trabajo; en forma ecléctica se han pronunciado CASTAN, FAUSTINO MENENDEZ, Krotoschin y otros y con el carácter privatista, BAYON y PEREZ BOTIJA.

Pero con respecto al Derecho procesal del trabajo que es lo que nos interesa investigar, su carácter público o privado, MENENDEZ PIDAL argumenta que el Derecho procesal tiene un carácter público que le reconocen todos los autores, incluso la Jurisprudencia y precisamente en el procesal social, si aceptamos la teoría de que ^{en} el Derecho social nos encontramos ante situaciones de índole mas bien públicas que privadas, quedaría resuelto el problema que se nos presenta en el Derecho procesal civil, cuando algunos hacen resaltar las dificultades de que un Derecho de carácter público -- el procesal -- pueda recaer su actividad sobre pretensiones que formen parte integrante del ordenamiento jurídico privado".

La postura ^{que} se mantiene en este trabajo es la que se ha expresado anteriormente al exponer el concepto de Derecho procesal, en la que se sostiene el carácter publicista de las leyes procesales y la derivación del Derecho pro-

cesal del trabajo como una rama de éstas.

Se entiende la autonomía del Derecho procesal del trabajo de una manera relativa y no total hasta el grado de separarla del Derecho procesal, pues si bien es cierto que posee una configuración jurídica propia que le individualiza los principios de jurisdicción, de acción y de proceso, no por eso deja de pertenecer como una rama del Derecho procesal, la que le proporciona su armazón jurídica primaria, que le sirve de sustentáculo.

Las normas procesales son normas de derecho público -afirma DE LITALA- las mismas tienen carácter de inderogabilidad y no están por consiguiente sujetas a interpretación equitativa.

Teniendo la norma procesal laboral su carácter --publicista, es por consiguiente irrenunciable, inmodificable e imperativa, por lo que no varía la naturaleza procesal de la norma, cualquiera que sea su colocación en las leyes sustantivas del trabajo.

El Derecho procesal del trabajo es obligatorio para los sujetos del proceso del trabajo, lo cual indica subordinación de los sujetos activo y pasivo frente al Estado.

Las normas del derecho procesal del trabajo son -inmodificables, lo cual indica que no pueden ser derogadas- sus disposiciones por la voluntad de los sujetos.

Las normas del derecho procesal del trabajo constituyen la máxima garantía del Derecho del trabajo, por la seriedad e integridad de su proceso.

Los principios contenidos en las normas del Dere-

cho procesal del trabajo no pueden ser renunciadas por aquellos a quienes a su favor se han establecido.

El Derecho procesal del trabajo tiene por objeto tutelar/^a un derecho que por excelencia es eminentemente tuitivo, como es el Derecho del trabajo (considerado por muchos -- tratadistas del Derecho público), por lo que es indispensable que las normas de aquél gocen del favor del Derecho público, para llenar los fines del proceso que no es más que -- la paz y la justicia social.

13. RELACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO CON LAS DEMAS RAMAS DEL DERECHO

Como toda asignatura, el Derecho procesal del trabajo se relaciona con otras disciplinas jurídicas.

Las materias con las que guarda una relación íntima por su inmediación, son: el Derecho del trabajo; ello lo demuestra cuando estamos en presencia de una determinada situación jurídica por resultas de una controversia, es entonces cuando el derecho procesal del trabajo, mediante la actuación del órgano jurisdiccional, se encarga de adecuar -- las normas del Derecho sustantivo o del trabajo, al caso -- concreto, desvaneciendo la duda planteada en un fallo definitivo.

El Derecho procesal del trabajo aplica las normas de su sistema únicamente para el desenvolvimiento de la pretensión, regulando la actividad de los sujetos, pero para la obtención de sus finalidad necesita o precisa de su derecho sustantivo, que le proporcione las normas adecuadas, -- este derecho sustantivo, como se ha expresado, es el Derecho del trabajo, con el que vitalmente se encuentra en una vinculación estrecha.

Se relaciona además con el Derecho procesal y especialmente con el Derecho procesal civil, aquél porque le proporciona los conceptos de proceso, acción y jurisdicción y éste porque recurre en su ayuda, cuando no existe norma --

aplicable o porque el Derecho procesal del trabajo se remita expresamente al Derecho procesal civil, es por tal razón que ha recibido el nombre de derecho supletorio del Derecho procesal del trabajo.

Con el Derecho procesal civil tiene una íntima -- vinculación --sostiene RUPRECHT-- pues observa gran parte de sus principios, debido a la identidad de sus funciones. Con el procesal penal tiene también puntos de contacto debido -- a que en ambos hay un fuerte interés social en el cumplimiento de las normas sustantivas.

Con el Derecho constitucional porque este derecho le proporciona como garantías sociales el establecimiento de la jurisdicción con carácter de especialidad, así como los principios que deben informar a las leyes del procedimiento laboral o del trabajo.

Tiene un estrecho contacto con el Derecho administrativo, porque le recluta el personal del órgano de la -- jurisdicción, nombrándoles removiéndoles, trasladándoles, -- etc., a los Magistrados, Jueces o empleados; también le proporciona las normas de establecimiento, constitución y funcionamiento de los tribunales laborales o del trabajo.

Con el Derecho natural porque aplica los derechos innatos que pertenecen al hombre desde su nacimiento, como son la libertad y la dignidad humana.

C A P I T U L O I I I

DE LAS FUENTES, INTERPRETACION DE LAS NORMAS Y CONTENIDO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

14.- Fuentes: su concepto y división. 15.- La Ley. 16.- La costumbre. 17.- La jurisprudencia. 18.- Principios generales del Derecho. 19.- Las denominadas fuentes indirectas. - 20.- El problema de las fuentes en las legislaciones hispano salvadoreña. 21.- Interpretación de las normas en el Derecho procesal del trabajo. 22.- Contenido del Derecho procesal del trabajo.

14.- FUENTES: SU CONCEPTO Y DIVISION

El término fuente ha

sido empleado en el Derecho por los juristas, en sentido figurado, para designar la creación de la norma en el instante mismo de su manifestación en el mundo de lo jurídico.

El Derecho procesal del trabajo, tiene como las demás ramas del Derecho, su manantial de producción de normas jurídicas.

BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA nos dan una clasificación interesante de las fuentes del Derecho en sus manifestaciones en el Derecho del trabajo, separándolas en fuentes de producción o entes de donde surgen reglas obligatorias para las relaciones jurídico-laborales y fuentes jurídico-positivas, que son las mismas reglas exteriorizadas o no --

formalmente.

El convenio colectivo de trabajo juega actualmente un papel importante en el Derecho del Trabajo, así pues, y en resumen, puede afirmarse que en el actual Derecho del trabajo -dicen BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA- las dos fuentes principales de producción son el Estado y la relación jurídica de contratación colectiva.

Es fuente de producción de normas procesales el convenio colectivo?

Un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo escrito -sostienen BAYON CHACON Y PEREZ BOTIJA concluido entre un sindicato de trabajadores y un empresario o asociación de empresarios (ambos con facultades reconocidos para ello), por el que se regulan las condiciones de trabajo a que han de sujetarse los contratos individuales de trabajo y se establecen determinadas obligaciones directas para las partes contratantes" por lo que todo el contenido del convenio colectivo ha de estar referido al trabajo- sostiene PEREZ LEÑERO-, a sus relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores en los normativos, que son los esenciales. De ellos recibe precisamente el calificativo de convenios colectivos de condiciones de trabajo. Y a situaciones o relaciones profesionales o sindicales en los obligacionales.

A nuestro entender dado el carácter del Derecho procesal laboral en publicista y compartiendo el criterio de la sentencia del Tribunal Supremo español, de 16 de marzo de 1927, que las leyes de procedimiento, como de garantía y orden público, deben ser rigurosamente observadas, -- sin que sea lícito a las partes y menos a los tribunales alterarlas en ningún extremo haciendo ineficaces sus disposi-

ciones-" nos parece que no es factible que además del Estado, que figura a la cabeza como principal fuente de producción, hayan otros entes capaces de producir normas de "carácter procesal"; pues el carácter público como sostienen los procesalistas chilenos- ALFREDO GAETE BERRIOS y HUGO PEREIRA ANABALON- de las leyes de trabajo de fondo disminuye la importancia de la antigua controversia acerca de lo público y lo privado en Derecho procesal. Podríamos por ello afirmar sin pecar de exceso que las leyes del trabajo formales tienen carácter público, por hacer actuar preceptos sustanciales de naturaleza pública y por ser relativas a una potestad esencialmente pública como es la jurisdicción. Las normas procesales -agrega DE LITALA- son normas de Derecho público, las mismas tienen carácter de inderogabilidad y -- por último por ser de orden público, tiene dicho el Tribunal Supremo español en Sentencia de 9 de junio de 1947, no pueden las partes por su voluntad alterar el procedimiento a seguir en las reclamaciones que se formulen ante la Magistratura del Trabajo.

En lo que se refiere a las fuentes jurídico-positivas, tendremos la Ley propiamente procesal laboral, las Leyes procesales supletorias y los principios generales del Derecho; autores procesalistas del Derecho laboral como -- TRUEBA URBINA, MENENDEZ PIDAL y otros, nos agregan la costumbre y la Jurisprudencia, pero a nuestro modo de ver la cuestión, tales fuentes no existen o no deben existir, como fuente jurídico-positivo del Derecho procesal del trabajo, para no viciar según nuestra opinión, la integridad del procedimiento, que en definitiva constituye la máxima garantía para los sujetos del proceso (actor y demandado), que buscan en su mecanismo la certeza de la pretensión.

GUASP opina que por encima de todas las fuentes - positivas se halla la intrínseca naturaleza humana, fuente - inspiradora de normas procesales que es un verdadero Dere-- cho natural, aplicado al ordenamiento jurídico adjetivo; por debajo de este substratum de normas de derecho natural procesal, el citado maestro afirma que se encuentran las fuentes de índole positiva que se subdividen en fuentes directas y fuentes indirectas; a las fuentes directas corresponden - la norma jurídica en sí, reconociendo únicamente a la Ley a la costumbre, completandolas como coadyuvante, los principios generales del Derecho.

Entre las fuentes indirectas el citado procesalista menciona a las que no encierra en sí, la norma jurídica, aunque mediatamente la pueden originar; agrupa en esta subdivisión, las normas jurídicas desprovistas de vigencia, como el derecho histórico y el Derecho extranjero; los criterios normativos no jurídicos, como la equidad y las meras indicaciones no normativas, como las puras proposiciones científicas.

Hay otras clasificaciones de las fuentes del Derecho, dada por los autores, no menos interesantes, tales son las fuentes del Derecho subjetivo, que sólo contienen facultades o poderes del sujeto, no así las fuentes del Derecho-objetivo que producen normas de carácter general; fuentes - principales o primarias o inmediatas y fuentes subsidiarias o secundarias o mediatas.

Fuentes formales son las que tienen fuerza obligatoria y materiales o de conocimiento del Derecho, que facilita su aplicación.

En los subsiguientes epígrafes se expondrán las -
fuentes clásicas por así decirlo, que han sido reconocidas-
como tales fuentes por el Derecho procesal del trabajo, de-
los diferentes países.

15.- LA LEY

La doctrina está conforme que la ley es la fuente originaria y fundamental de todo el sistema normativo - formalizado por el Estado. Por consiguiente una pregunta inmediata será qué es norma, qué es Ley y cual es el ente que la produce.

Se dá por conocido que una norma es toda regla de conducta y que por consiguiente será jurídica cuando sea impuesta a los particulares a quienes va dirigida, aún coactivamente por el órgano estatal, lo que nos dá la idea de - la obligatoriedad de su observancia.

Una definición de Ley, la que nos proporciona CASTAN TOBEÑAS "como una norma estatal y escrita de espe---cial importancia y rango que se diferencia de las demás normas estatales por su procedencia y por los especiales requisitos y solemnidades de su formación".

SANCHEZ ROMAN "que es la regla de conducta -- justa y obligatoria, dictada por el legítimo poder y de observancia y beneficio común".

El autor procesalista GUASP define el concep- to de ley no sólo la que emana del Poder legisl tivo, sino- también por autoridad legítima (Decretos, Ordenes y Circulares), que tengan fuerza de obligar.

En las anteriores definiciones encontramos la respuesta a la tercera pregunta que nos hacíamos en principio, que cuál era el ente productor de la Ley y en esto nos unimos a la corriente general, al afirmar que éstas surgen directa e inmediatamente del Estado, por medio de su legítima autoridad de donde recibe su fuerza obligatoria. No apartaremos de abordar la hondura jurídica que se ha mantenido en los últimos siglos de la antecendencia de la disposición que después de imprimir fuerza obligatoria el Estado al promulgarla como Ley, ni cuales sus móviles que le impulsan u obligan a manifestarse.

Sobre las anteriores cuestiones la polémica ha sido muy firme, sutil y delicada y pertenece más bien un tema delicado a la Filosofía del Derecho, que a la intención que nos mueve el presente epígrafe; sin embargo citamos brevemente sobre este punto a los autores laboristas BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, quiénes sostienen que existen dos tipos fundamentales de escuelas en cuanto a este problema:

- 1º. El Derecho nace como una expresión de voluntad de un órgano soberano. El Derecho surge, pues, del Estado, que dicta e impone normas obligatorias (ejemplo de esta tendencia son el Derecho Romano, la Escuela Exegética, el Positivismo, el Normativismo Kelseniano, etc.
- 2º. El Derecho es un fluir espontáneo de la vida social, independiente por su causa de la voluntad del Estado y obedece a unas leyes inmutables que derivan de la propia realidad del hombre y de su naturaleza.

Para el primer supuesto la fuente de producción - típica y única es el Estado. Lo que el Estado ordena tiene valor de ley y lo no ordenado por él no es Derecho"; para - el segundo grupo de escuelas el Derecho es algo más que la norma estatalmente promulgada, es algo que vive por sí mismo, ya por su conexión con una diferencia del bien y del mal inserta en la naturaleza humana a la que no puede contradecir la ley positiva".

No obstante en este trabajo se considerará la ley como la máxima creación de objetividad, que el Estado impone a su conglomerado social, para resolver sus diferencias, dentro del marco de la justicia.

Cuáles son los elementos indispensables para que tengamos con precisión el concepto de Ley?

- 1º. Norma de conducta que se dota en una sociedad y se otorga para la sociedad.
- 2º. Promulgación de la norma por el Poder soberano o en quien reside la soberanía del Poder estatal.
- 3º. Sanción de Obligatoriedad general.
- 4º. Objetividad de la norma al bien común.

De los mencionados elementos se pueden extraer -- las caracteres específicos de la ley, que son:

Generalidad, es decir que la Ley se aplica a todos los miembros del conglomerado social, que se encuentran ante el supuesto determinado por la misma.

Imperatividad u obligatoriedad, es decir, que man

da o impone el deber de su observancia a todos los miembros de la sociedad.

Racionalidad, es indispensable que la norma de -- conducta que se trate de imponer, se acomode a la razón.

Legitimidad, o sea que la norma debe provenir del Poder soberano del Estado o de la autoridad que sea titular de ésta.

Utilidad, es decir que la norma sea provechosa - para la generalidad y no para alguien en lo particular; y

Publicidad, Es necesario para que obligue y para que nadie alegue ignorancia de la ley o para que nadie se excuse de su cumplimiento que la ley sea solemnemente promulgada y que es el hecho del conocimiento que se presume que tienen todos aquellos, a quienes se pretenda aplicar.

La jerarquización de la norma procesal laboral, - desciende desde las normas que tienen el carácter de fundamentales, leyes secundarias, reglamentaciones, decretos, - órdenes, circulares y reglamentos.

También se encuentran comprendidas entre las normas de rango superior, las disposiciones contenidas en los convenios internacionales, especialmente los acordados en la Organización internacional del trabajo y previa la ratificación del país que la incorpora a su Ordenamiento jurídico.

La Ley procesal laboral guarda todas sus características de invariabilidad, inmodificabilidad e irrenunciabilidad, así como la imperatividad y demás características de la ley que le son comunes, cualquiera que sea la colocación de la norma en el Derecho sustantivo.

16.- LA COSTUMBRE.

La costumbre es la manifestación del - Derecho que se perfecciona al imponerla el uso general e integrado de la conciencia colectiva.

La importancia de la costumbre ha sido enorme en todos los tiempos y lugares, por la aportación valiosa que ha ofrecido a la ley, pues su integración se ha efectuado a través de la costumbre.

Históricamente la costumbre reúne el - valor de haber servido como preparación y antecedente necesario del Derecho escrito, anota MANUEL ALONSO GARCIA.

Al aproximar los conceptos de ley y -- costumbre nos encontramos ante el imprescindible de diferenciarlos y para ello recurrimos a la definición que nos proporciona CASTAN TOBEÑAS: "la ley es la regla de Derecho dictada reflexivamente y en forma solemne por la autoridad legítima, mientras que la costumbre es la forma espontánea y popular de la creación del Derecho o en otros términos, la norma nacida de los propios hechos de la vida jurídica (rebus ipsis et factis) y especialmente de los usos uniformes. Se contrapone así la ley Derecho escrito, a la costumbre, - Derecho no escrito".

Aún cuando se sigue afirmando por la- doctrina la importancia enorme de la costumbre, como fuente

de derecho en términos generales, estimo que dado el eminente carácter publicista que caracteriza al Derecho procesal, ésta gran rama del Derecho resulta inoperante.

Sin embargo no se negará que aún cuando la costumbre está relegada a estas alturas científicas a un plano -- bastante secundario en relación con la ley, no por eso se eclipsará totalmente en las otras ramas del Derecho sustantivo, prueba de ello que la mayoría de las legislaciones, -- la sigue considerando como fuente de Derecho y un fuerte -- sector de la doctrina que la defiende con suma sagacidad y profunda entereza; a este respecto transcribimos la opinión de MANUEL ALONSO GARCIA: "En todo caso, resulta innegable la superioridad hoy del precepto legal sobre el consuetudinario. Pero esta superioridad no quiere decir desaparición de la costumbre. Esta cuenta con efectiva realidad y con pleno fundamento".

Otro sector de la doctrina trata de desalojar la costumbre, como fuente del derecho o para mejor expresarlo de "todo Derecho", otorgando únicamente al Estado, por medio del Poder legislativo la única y última fuente creadora de Derecho, desde el punto de vista formalista.

TOMAS HOBBS fué un enérgico negador de la costumbre al sostener la deducción de todo el Derecho, de la Ley del Estado, sostenía que para la sociedad era vital tener -- una voluntad (única), que sólo era posible mediante el sometimiento de cada uno de los individuos a la voluntad de un único, sea persona física o moral, para deducir que la voluntad de ese único era la voluntad de todos, de esta manera la comunidad había transmitido su voluntad al soberano, que

dando simplemente como un conjunto de hombres que no tienen derecho alguno frente al soberano.

ROUSSEAU varió la fórmula de THOMAS HOBBS que pro-
palaba el despotismo del gobernante al del pueblo soberano-
y entramos entonces a la teoría de la Concesión, que era el
asentimiento expreso o tácito del Príncipe, por considerarse
la expresión de la voluntad popular, pero la fuerza vin-
culante de la costumbre bajo los auspicios de esta arrogante
teoría, era el reconocimiento que le daba el poder so-
berano, lo que en realidad venía a constituir una negación de
aquella, reducida a ser una simple voz de lo querido o admi-
tido por los órganos legislativos.

En uno y otro caso la conclusión era una: anula-
ción de la costumbre, frente a su exaltación como asentimien-
to tácito con general validez (GENY) entre estos autores se
incluyen a BODINO, GROCIO y DOMAT.

Además hay otros autores que son partidarios de -
que el Estado sea la única y última fuente del Derecho, si-
no que también tenemos a Emmanuel KANT y muchos otros juris-
tas alemanes seguidores del maestro de Koenigsberg, como --
WUNDT, IHERIN y PAULSEN.

Con estas ligeras ideas de la Doctrina, sin men-
cionar las doctrinas del uso, de la convicción popular, ni
la voluntad social predominante, etc, etc., pasamos a enun-
ciar las tres clases de costumbre, por su eficacia:

- a) Según la Ley (consuetudo secundum legum)
- b) Contra la Ley (Consuetudo contra legem)
- c) Fuera de la Ley (Consuetudo preter legem)

Las primeras se refieren a las llamadas costumbres - interpretativas, como han sido denominadas por de CAS RO y BRAVO.

Las segundas se refieren a aquellos usos o prácticas inveteradas que van contra el texto de una ley o contra el espíritu de la misma hasta el extremo de derogarla.

Las terceras o las que se denominan integradoras o - supletorias por-que ellas tienen su aplicación a falta de - disposición expresa aplicable.

De estas especies de costumbres las que más han sido utilizadas por las legislaciones han sido las costumbres interpretativas y las integradoras de Derecho, no así la costumbre contra legem, que ha sido generalmente rechazada por la doctrina, como por la mayoría de las legislaciones.

La costumbre ha contribuido desmedidamente al des---arrollo del Derecho mercantil y la han reconocido para el - Derecho del trabajo, BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, CABANE---LLAS KROTOSCHIN, TRUEBA URBINA y BARASSI; el primero de estos dos últimos sostiene que las llamadas costumbres procesales no son más que simples usos y prácticas de los Tribunales de Trabajo, producidos durante la conducción del proceso obrero que sin tener en sí carácter normativo, por su repetición, habitualidad y regularidad, constituyen reglas-de conductas observadas.

MENENDEZ PIDAL asegura como verdad que las costum---bres son leyes en formación y las leyes, costumbres en su - más alto grado de desarrollo.

DURAND y JAUSSAUD se han mostrado escépticos y sos---tienen la declinación de la costumbre, ante el lugar ocupa-

dá por las leyes del trabajo, las convenciones colectivas - y los reglamentos interiores de empresa.

La costumbre como hemos dicho anteriormente es la manifestación del Derecho, que se perfecciona al imponerla - el uso general e iterado de la conciencia colectiva.

Es irrefutable el reconocimiento que se tiene de la costumbre como fuente formal del Derecho sustantivo y recordando las palabras del maestro BAYON CHACON en su cátedra de la Universidad de Madrid, nos advertía cómo la Costumbre había ~~af~~fluído poderosamente en el Derecho del trabajo, al referirse a la imposición del Convenio colectivo, en el Derecho contemporáneo, que tuvo su gargen y nacimiento totalmente a espaldas de la Ley, ante la indiferencia del Estado -- que muy posteriormente la regula.

Estimamos que la derogación de una Ley, por costumbre en contrario, sólo se puede llevar a cabo mediante -- la presión de fuerzas poderosas, que inclinen al poder político a aceptarlas como tal, ya expresa o tácitamente esto -- lo han logrado no sólo las fuerzas poderosas como son el número de individuos tomados en su mayoría con respecto a la totalidad y así contemplanos el fenómeno de los trabajadores que han inclinado a su favor la promulgación de leyes -- sociales que le protegieran, como la fuerza irresistible de otro grupo social económicamente poderoso, como son los comerciantes, que hicieron variar por costumbres, los principios anacrónicos del Derecho civil, recogiénolos posteriormente el Estado en lo que hoy se llama Código de comercio, -- leyes mercantiles, etc., es por tal motivo que nos hemos -- atrevido a afirmar que la Costumbre es el uso general e iterado de la conciencia "colectiva", pero es indudable que es

te uso general deba estar respaldado por una fuerza que --
equilibre o incline a su favor la fuerza política del Esta-
do.

En el Derecho Procesal y especialmente en el Dere-
cho procesal laboral, a nuestro juicio la Costumbre no jue-
ga un importante papel como fuente de Derecho.

En el Derecho procesal español, hay autores como-
DE LA PLAZA, que sostienen que en materia procesal, está --
excluida la aplicación de la costumbre por preceptuarlo a --
sí el art. 1º de la Ley de Enjuiciamiento civil.

Me parece factible disceptar o argüir para estir-
par la costumbre como fuente del derecho procesal laboral,-
que por ser este una rama del Derecho público, las normas -
procedimentales, no deben ser integradas ni por los Jueces-
o Magistrados, ni por las partes, ya que su actuación, deben
encuadrarla a las normas establecidas en los respectivos or-
denamientos jurídicos procesales.

Las sentencias del Tribunal Supremo español de 16
de marzo de 1927 y 9 de junio de 1947, que hemos relaciona-
do en otro lugar de este trabajo, se han manifestado sobre -
este punto.

Además una actuación en contrario o fuera de la -
Ley, de los sujetos del proceso (actor o demandado) debe --
ser rechazada por los jueces o magistrados bajo su respon-
sabilidad y por el contrario una actuación en contra o fue-
ra de la ley de los jueces o magistrados, además de su res-
ponsabilidad, deben ser rechazadas por las partes o por el-
órgano estatal correspondiente, mediante los recursos.

Por otra parte ninguna integración solitaria por los sujetos del proceso, pueden constituir una fuerza de -- tal naturaleza, que hagan aceptar al poder político una cos tumbre procesal extra legem y aún más una costumbre contra- legem.

Al mismo tiempo el legislador procura el hermetis- mo del Derecho procesal del trabajo, propórcionándole como- Derecho supletorio al Derecho procesal común, este "quid - pro quo" del Derecho procesal común por el Derecho procesal del trabajo, elimina toda posible omisión o insuficiencia - normativa, lo que viene a constituir tácitamente un rechazo de la costumbre como fuente del Derecho procesal del traba- jo.

Es muy difícil que con las normas contenidas en - el Código y las determinadas por el Derecho procesal labo-- ral no se resuelva cualquier cuestión -expresa RUPRECHT-, - pero en tal caso si son aplicables las disposiciones del Cód- igo procesal civil, pues está unido estrechamente con la la- boral, hay independencia entre ellos pero no absoluta sepa- ración.

En las leyes sustantivas de trabajo, se está no-- tando la declinación de la costumbre como fuente de Derecho, pero en las leyes procesales laborales no declina, sino que ha desaparecido tácitamente, ya que el legislador no es par- tidario de dejar la norma procesal laboral a que aflore en el mundo jurídico por la costumbre de alguno de los sujetos del proceso y esto lo combate procurando la completa inte-- gración del Derecho, como se ha dicho antes, mediante la su- pletoriedad del Derecho procesal común y no habiendo insu--

ficiencia de la Ley, la costumbre no aparecerá integrando - el ordenamiento jurídico, lo que constituirá un avance de - la legislación procesal y convertirá la costumbre en letra- muerta de la ley general, que la considera fuente de Dere-- cho, para evitar la laguna jurídica y lograr su hermetismo.

17.- LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia ha sido considerada como la explicación de la ley realizada por los tribunales de justicia y también como la exágesis de la Ley llevada a cabo por los jurisconsultos.

En técnica procesal se entiende por jurisprudencia a la aplicación continua y coincidente del Derecho por el juzgador, pero en un sentido restringido se entiende por jurisprudencia a la interpretación normativa que se impone a seguir a los tribunales inferiores, en futuras controversias, mediante una o varias sentencias, que han sido falladas por el Tribunal Superior. En este sentido es que se ha tomado como fuente de Derecho.

DE DIEGO define la jurisprudencia como el criterio constante y uniforme de aplicar el Derecho, mostrando en las sentencias del Tribunal Supremo o el conjunto de sentencias de éste, por lo que se revela el modo uniforme de aplicar el Derecho.

La jurisprudencia no ha sido considerada ni por la doctrina ni por las legislaciones, con un criterio uniforme, pues unas se han inclinado por conceptuarla como fuente del Derecho, otros en una forma vacilante le confieren un carácter especial y otro sector que la rechaza como tal.

Según la organización y funcionamiento del Organo

jurisdiccional, los jueces actúan únicamente dentro de los linderos que le señalan sus funciones y no está incluida -- entre ellas la función legislativa, que corresponde formalmente al Organó legislativo, pero si le corresponde el de aplicar el Derecho vigente y es en esta aplicación del Derecho cuando la surge la institución jurisprudencial, es decir si la sentencia tiene efectos vinculante a los tribunales inferiores o no.

Si tiene efecto vinculante, es ésta la pauta a seguir por los tribunales inferiores en la aplicación de una norma, también puede originar la aparición de otras por vía interpretativa, que estarían también obligados los tribunales inferiores a observar y aplicar en casos futuros.

Es bastante difícil, como dice CASTAN TOBEÑAS, el deslindar los prespectivos campos de producción y de la aplicación del Derecho de la actividad jurisdiccional y de la actividad creadora, y agrega que se ha dicho en verdad, que la ley no tiene valor más que si se le aplica y en el modo en que se le aplica. Es la jurisprudencia más que la ley, la que constituye la forma viva del Derecho.

Entendemos que la jurisprudencia es de vital importancia al Derecho cuando nivela las múltiples interpretaciones de la ley a que ésta se ve sometida constantemente -- por la pluralidad de jueces y tribunales que la aplican; de ahí que sea necesario que esta facultad jurisprudencial, resida en un Tribunal último y superior, para evitar la difusión de opiniones interpretativas de la ley y la anulación del espíritu que la informa, por lo que a nuestro juicio estimamos que sea una verdadera fuente del Derecho sustantivo. Desde luego que la jurisprudencia en múltiples ocasiones ha

sido la creadora de figuras jurídicas.

Como destacado ejemplo dicen BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA , debe citarse la legislación de Accidentes, donde - equiparó la enfermedad profesional al accidente de trabajo, y amplió el ámbito de aplicación de los supuestos legales, - a la ida y vuelta al trabajo, considerado como accidente el llamado "in itinere". (Sobre el accidente in itinere tenemos sentencias del Tribunal Supremo español de 11 de julio de 1908; 29 de abril de 1909; 20 de enero de 1926; 19 de noviembre de 1926; 17 de noviembre de 1956, etc.

Una legislación posterior codificada o no, habría de incorporar positivamente, dejando a los tribunales la función de señalar, cuando concurren las circunstancias necesarias, para considerar que ha existido un accidente in itinere (la Codificación del Derecho del Trabajo de Manuel Alonso García).

Por lo que se refiere a la Jurisprudencia como -- fuente del sistema normativo procesal, es inconcebible que se confíe al órgano jurisdiccional la creación de figuras - procesales, dado el carácter publicista que consideramos que encierra el proceso, por lo que nos mostramos escépticos de considerar la jurisprudencia como fuente del Derecho procesal del trabajo.

18.- PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Los principios generales son considerados como fuente de Derecho para lograr - en último término, la exclusión de una posible laguna legislativa por consiguiente el objeto de ~~esta~~ fuente en la ley - y la doctrina es obtener el máximun de hermetiçidad del derecho, que se centra en el principio "que ningún juez o tribunal se abstendrá de fallar a pretexto de silencio, obscuridad o insuficiencia de la Ley".

Cuáles son los Principios generales del Derecho?

Sostienen los jus-naturalistas que estos principios son los que enumera el Derecho natural, como anteriores y superiores a toda legislación, es decir aquellos -- principios de valores absolutos e inmutables; para los positivistas los principios generales, son aquellos que se encuentran únicamente en el Derecho que rige a un pueblo en un momento determinado, es decir su derecho vigente; para los historicistas los principios son los que hacen su aparición inconciente en el mundo de lo jurídico como resultado del espíritu popular y pasa de la común convicción del pueblo a la ley y a la ciencia como fuente jurídica. La máxima general de esta escuela es que considera a los principios que informan el Derecho como un producto de la historia, etc. etc. Hay muchas otras que tratan de encontrar los principios generales reuniendo los puntos interesantes de -

las diversas doctrinas, formando las llamadas doctrinas ecle
ticas.

DE CASTRO afirma la existencia de principios gene
rales de Derecho en una triple vertiente:

- a) Los que dan su típica fisonomía al ordenamien-
to jurídico de un pueblo.
- b) Los que impulsan toda la maquinaria del Estado.
- c) Los que informan al ordenamiento jurídico por-
ser el reflejo de la ley eterna y corresponder
a la verdadera naturaleza humana.

Siguiendo la clasificación de DE CASTRO en el De-
recho procesal del trabajo encontramos tres clases de vertien-
tes de los Principios generales:

A la primera clase de principios genemos el acto-
dudoso, si es considerado como dentro o fuera del proceso -
esto corresponde únicamente a la típica fisonomía del ordena-
miento jurídico de un pueblo, tal ocurre con el caso de la-
conciliación laboral, que se consideran sus e ectos jurídi-
cos en orden a la tradición.

A los segundos tendremos los que se derivan del -
derecho de petición a los órganos jurisdiccionales, estando
estos obligados a resolverlos, así como hacer saber la reso-
lución a los peticionarios éstos son principios de índole -
superior y políticos que impulsan como dice DE CASTRO la ma
quinaria del Estado.

A la tercera clase de principios, tendremos los -
de inmodificabilidad procesal, que se impone a los jueces,-
magistrados y partes, para garantizar al máximo el desarro-

llo del proceso en lo laboral, son principios que reflejan la ley eterna "correspondiendo a la verdadera naturaleza humana".

Los principios generales del Derecho procesal civil, que por ser un derecho supletorio del procesal del trabajo, son perfectamente aplicables, en cuanto no desnaturalicen, aque los principios especiales que son precisamente los que caracterizan al Derecho procesal del trabajo. En el Derecho procesal civil existe el principio que en caso de duda lo favorable al demandado o reo, lo que no se podría aplicar al Derecho procesal laboral cuya legislación tutela el principio pro operare, por tanto en caso de duda procesal laboral, conviene aplicar el principio de lo favorable al trabajador.

GUASP afirma que los principios generales del Derecho procesal civil no se formulan explícitamente por la ley o la Costumbre, sino por la aplicación del Derecho, bien en vía teórica (científica) o práctica (de realización); recaen sobre cualquier materia del derecho procesal civil y funcionan en cuanto a su aplicación lo mismo que otra norma cualquiera, es decir tienen que ser elegidos, interpretados y actuados exactamente igual que cualquier otra disposición".

Estimamos que no pueden existir otras fuentes a más de las enumeradas en los anteriores epígrafes, porque el órgano legislativo se vería debilitado, ante la amenaza de la superioridad del órgano jurisdiccional que estaría investido de poderes excepcionales y además porque al dar el carácter de fuente a los principios generales del Derecho, se ha logrado su integración, eliminando las lagunas jurídicas que pudieran existir.

19.- LAS DENOMINADAS FUENTES INDIRECTAS

Hay otra fuente - de producción de normas jurídicas, que si bien no surgen -- en forma instantánea en el mundo de lo jurídico, como ocurre con la ley y los principios generales del derecho o puede ocurrir por la Costumbre y la jurisprudencia, por lo menos actúan como antecedente necesario, informando al creador de normas jurídicas, para legislar o aplicar el Derecho, inclinándole en el sentido que le indica; como a este extremo sólo se llega cuando no existe precepto vinculante y el seguir este derrotero, no es más que buscar la recta razón de la justicia.

En el caso de juzgador, queda en plena libertad - de recoger un concepto cualquiera ante el supuesto de insuficiencia de ley, por lo que se obliga a fallar para conservar el hermetismo del Derecho; este fallo "singillarius", o único, de un Tribunal, queda aletargado o mejor dicho enquistado esperando el necesario campo abonado para desarrollarse y cuando ocurre su repetición sucesiva dá lugar al nacimiento del uso, que termina por transformarse en costumbre, lo que constituye ya en fuente directa del Derecho. Sin embargo con respecto al Derecho procesal del trabajo, sobre este punto nos remitimos a lo que expusimos en el numeral - 16; la anterior explicación nos da una ligera idea, de cómo

una fuente indirecta, es decir un principio que sin tener - una fuerza vinculante para la generalidad, sino que única-- mente para unos pocos sujetos del proceso (demandantes y de mandados), confiere esa integración del Derecho llegando a constituir con la repetición sucesiva en una forma usual, - para convertirse en costumbre, que es hasta entonces cuando adquiere la fuerza vinculante para todo el mundo; de lo di cho se concluye como una forma indirecta o mejor dicho de - progresión de una pauta, llega a constituir por su repeti-- ción una norma jurídica.

El legislador se encontrará en una doble postura, si llega a su conocimiento la integración peregrina del Juz gador y la convierte inmediatamente en Ley, para remediar - una enorme y trascendental omisión o espera en una forma pu dente que ella sola por su evolución, mediante el sistema - progresivo que hemos enumerado antes, haga surgir la costum bre, por lo que constituye también en un principio normati vo; como es de apreciarse estos "gérmenes del Derecho" son- también importantes y dignos de ser esquematizados en cual- quier disciplina del Derecho, por lo que se intentará en es te trabajo de exponerlos.

El Órgano legislativo como creador en sentido for mal de la ley, recoge como principios embrionarios además - de las fuentes directas, el Derecho histórico, el Derecho - extranjero y el Derecho científico, como criterios únicos - con obligatoriedad particular.

El Órgano jurisdiccional como creador de la norma en sentido material (jurisprudencia y costumbre), recoge co mo principios embrionarios: los usos de los tribunales, cri terios normativos no jurídicos, criterios únicos con obliga

toriedad particular y el Derecho científico.

El Derecho histórico es el conjunto sistemático - que por razones ex-tempore, sus normas carecen de vigencia, a este grupo pertenecen las leyes derogadas, sus proyectos, anteproyectos, su exposición de motivos.

El Derecho extranjero: como conjunto sistemático - que por razones de espacio, se encuentra vigente simultáneamente en el tiempo con el Derecho nacional; estos pueden -- ser próximos, afines o remotos, como afirma el Prof. GUASP, según el grado de analogía que guarden.

Los usos de los Tribunales: son criterios particulares que revisten uniformidad sobre algún punto controvertido; el legislador corrientemente adopta una postura prudente dejando que el uso como criterio particular extra-legal se convierta en costumbre.

Criterios normativos no jurídicos; que tienen por finalidad como sugiere GUASP o un objetivo de justicia, como cuando nos encontramos en la integración del Derecho mediante la equidad o un motivo de necesidad o conveniencia - como cuando prescribe el juzgador verificar algo según lo - estime necesario.

Criterios únicos con obligatoriedad particular - que es el caso cuando el Tribunal ha agotado todos los medios para encontrar la norma adecuada por omisión y resulta la pauta solitaria, puede ser de tal trascendencia por su - gravedad o escándalo, por su acierto o por su fallo garrafal, que el legislador lo recoja urgentemente ya convirtiéndolo como ley con carácter general o integrando un principio para no desnaturalizar la materia protegida, En otro - extremo ante la indecisión el legislador actúa prudentemen-

te, para que el principio se desarrolle normalmente hasta convertirse en costumbre.

El Derecho científico: lo constituye principalmente las publicaciones o escritos de los creadores, exposito--res o tratadistas del Derecho, así como las conferencias orales de los mismos que tienen lugar en congresos o conferencias internacionales o nacionales de juristas.

20.- EL PROBLEMA DE LAS FUENTES EN LAS LEGISLACIONES HISPANA Y SALVADOREÑA.

A) FUENTES EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA.

El art. 6º del Código civil español proporciona a todas las leyes vigentes en el terriotiro del Estado la integración total o hermeticidad del Derecho dado que el Título preliminar del citado Código regula en una forma general y para todo el Derecho: las leyes, sus afectos y las reglas generales para su aplicación; el referido título nos da en su orden las fuentes del Derecho procesal laboral español que son la ley y los principios generales del Derecho; no así la jurisprudencia y la costumbre, que nos remitmos a todo lo expresado en los numerales 16 y 17 y a lo que se expresará más adelante en el momento oportuno del presente epígrafe.

LA LEY.

Por lo que se refiere a la Ley es el art. 5º del Código civil el que le confiere su valor, como verdadera -- fuente del Derecho al establcer que ante una ley no prevalecerá contra su observancia el desuso, ni la costumbre o la práctica en contrario.

Por su orden jerárquico son fuentes del Derecho -- procesal español: las Leyes fundamentales del Estado español especialmente: el Fuero de los españoles, el Fuero del

trabajo y los Principios del Movimiento nacional de 17 de mayo de 1958, los Tratados y Convenios internacionales ratificados y agregados al Ordenamiento jurídico vigente, así como las normas de Derechos extranjeros que son aplicables por su anexión al régimen jurídico español, por consecuencia del Derecho internacional privado, la Ley de 24 de abril de 1958 sobre el Procedimiento laboral, el Decreto de 4 de julio de 1958, sobre el Procedimiento laboral y el Procedimiento especial para los Seguros Sociales y el Mutualismo laboral; Normas de carácter procesal contenidas en otras leyes de carácter laboral, las circulares de la Dirección General de Jurisdicción del Trabajo y el Derecho supletorio de la Ley de Enjuiciamiento civil.

El rango normativo del T.R.P.L. pese a su promulgación -afirma MANUEL ALONSO OLEA- es el de ley en sentido formal, sólo modificable y derogable, por tanto, mediante una ley y sin que, negativamente, puedan sus preceptos, ni derogados por ningún tipo de disposición de rango inferior al de ley (o decreto-ley en su caso), y agrega que el propio T.R.P.L. faculta (Disposición final 2a.), al Ministro de Trabajo para dictar las disposiciones aclaratorias que estime precisas"; pero ni el Ministro de Trabajo ni el propio Gobierno tienen potestad, según ha quedado dicho, para dictar disposiciones modificatorias".

LA COSTUMBRE.

A mi entender la Costumbre no constituye en el Derecho procesal español, refiriéndose exclusivamente al Laboral, fuente de Derecho formal y para ello nos remitimos a todo lo expuesto anteriormente en el número 16 y además por que la parte introductoria del Decreto de 4 de julio de 1958 nos da la razón "Si todo proceso judicial exige una

norma que lo regule, garantizando y salvaguardando el derecho de las partes y fiando al juzgador la pauta a seguir, la jurisdicción del trabajo no ha de ser excepción a tal exigencia. El proceso laboral está regulado actualmente por normas a las que las partes y el magistrado han de acomodar su actuación, pero tales reglas se hallan diseminadas en multitud de disposiciones (Código de Trabajo de mil novecientos-veintiseis, Ley de Enjuiciamiento civil como supletoria, Decretos, Ordenes ministeriales, Reglamentaciones de Trabajo, etc.), que hacen difícil su conocimiento a quien en estas materias no esté avezado, siendo frecuente observar omisiones de indudable trascendencia para el Legislador, ya -- que tales preceptos, por ser de índole procesal y, por tanto, de orden público, son de ineludible observancia".

Sin embargo MENENDEZ PIDAL afirma que "la costumbre procesal, cuando es conocida del juzgador, sobre todo -- en las prácticas forenses, no necesita ser probada; más --- cuando no sea así, necesariamente deberá estar sometida a -- dicha prueba,

Estas prácticas forenses pueden ser motivo para -- reformas acertadas de las leyes procesales , y no son, ni -- mucho menos, obstáculos para ello, sino al contrario, la -- vía que lo facilita, siendo la Magistratura la que con su -- espíritu dinámico y estudioso, pero ponderado, lo encausa -- con precisión y garantía de mayor acierto".

A pesar de la tan autorizada opinión del Jurista MENENDEZ PIDAL y de los procesalistas que mantienen este -- criterio, nos da la impresión que los citados juristas confunden la aplicación de la costumbre que obliga al juzgador a fallar por ella, a falta de ley en el Derecho Sustantivo,

con la pretendida integración objetiva de la costumbre procesal que en ningún momento existe, a nuestro juicio, puesto que como dice el propio Legislador español "todo proceso judicial exige una norma que lo regule fijando al juzgador la pauta a seguir", confirmando seguidamente "que el proceso - laboral está regulado actualmente por normas a las que las partes y el magistrado han de acomodar su actuación".

Con esta clara expresión de la ley en su exposición de motivos, tenemos entendido que los procedimientos y la actuación de las partes y de los magistrados no quedan a su arbitrio sino que a la voluntad de la Ley.

Se podría argüir como resolver la omisión de un acto de procedimiento si no está expresamente determinado en la ley. A nuestro juicio el juzgador y las partes no pueden crear la norma procesal porque de tal manera incurrirían en el quebrantamiento de forma. que equivaldría lo mismo que modificar el procedimiento estatuido legalmente; ante tal situación al juzgador no le queda otro camino que seguir adelante con el procedimiento, porque lo que sanciona la ley española es el de negarse o rehusar a fallar la controversia por cualquier motivo de los previstos en la misma, pero lo cierto es que el legislador ya le da a los juzgadores como a las partes el camino que han de recorrer en el procedimiento para llegar a su fallo definitivo o sentencia y aún cuando por el caso existiera realmente una omisión de ley procesal, el juzgador se vería en el caso de saltar sobre ella, para llegar al fallo que es lo que interesa a las partes y garantiza el legislador, con la disposición citada.

Supongamos que -el legislador ^{después} de la promulga--

ción del Decreto de 4 de julio de 1958, decidiera promulgar un procedimiento especial para el gremio de peluqueros y -- omitiera en la ley la conciliación, no podría el juzgador -- citar a conciliación a las partes, porque ignoraría si lo -- hizo por alguna razón técnica, aún cuando la conciliación -- es una de las principales instituciones del proceso del trabajo. Estimamos que una vez presentada la demanda, lo procedente sería el emplazamiento del demandado y seguir con los dempas ciclos hasta terminar el procedimiento con la sentencia definitiva.

Por eso siguiendo al legislador español, únicamente la norma procesal laboral "garantiza y salvaguarda el derecho de las partes" y creo que cualquier otra índole de manifestación del Derecho que no sea la norma y los principios generales del Derecho es práctica en contrario a la legislación procesal laboral en el Derecho español.

LA JURISPRUDENCIA.

Se llama jurisprudencia a la aplicación continua- y coincidente del Derecho por el juzgador, pero dijimos que en un sentido estricto seentendía por tal a la pauta que se imponía a seguir a los Tribunales inferiores (en la aplicación del Derecho), en futuras controversias" con el objeto- de conseguir la recta aplicación de la Ley, tanto sustantiva como adjetiva.

MENENDEZ PIDAL afirma que hoy no puede dudarse de que la jurisprudencia de los Tribunales, en su conjunto, -- constituye una fuente en la elaboración del Derecho, atribuyendo al juez la doble función de interpretar e intervenir- en el desarrollo y formación del Derecho".

A nuestro juicio en la legislación española a tenor del art. 6º no es fuente formal de Derecho y me parece acertada tal exclusión porque la jurisprudencia, a nuestro entender, es la recta interpretación del Derecho o por lo menos lo pretenden de esa manera los tribunales superiores, con el objeto de evitar interpretaciones contradictorias de la ley que aniquila el verdadero espíritu de la misma.

El Decreto del 4 de julio de 1958 estatuye la procedencia del recurso de casación por infracción de ley y doctrina legal, cuando el fallo contenga violación, interpretación errónea o aplicación indebida de las leyes o doctrinas legales aplicables al caso.

Tiene el citado decreto entre sus artículos más novedosos sobre este punto, el recurso en interés de la ley y que puede plantear la Fiscalía del Tribunal Supremo contra las Sentencias del Tribunal Central y únicamente para efectos jurisprudenciales ya que deja intacta la situación jurídica particular, que confirmó el fallo recurrido, reparando exclusivamente la doctrina legal dañada o errónea del Tribunal Central (Art. 182 y ss.)

El contenido de estas disposiciones es la de unificar la interpretación y aplicación del Derecho, lo cual se logra mediante la suma de sus fallos a lo que ha dado en denominarse jurisprudencia.

PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO.

El Art. 6º del C.C. nos proporciona como fuente de Derecho los principios generales que le informan. ¿Cuáles son estos principios generales que suplen la omisión del Derecho?

Algunos autores sostienen que son los principios de derecho natural considerados como verdades jurídicas de valor universal.

Otros sostienen que eran las reglas del Derecho - histórico, puesto que han servido de basamento a la legislación contemporánea y no quienes afirman que son las máximas jurídicas del Derecho.

En el Derecho español el Tribunal Supremo ha manifestado que únicamente tienen validez o vigencia como principios generales, los que se encuentren en alguna ley o doctrina legal (Sent. 10-1-1941).

En otros fallos el Tribunal Supremo ha declarado que en caso de laguna o de duda hay que acudir al espíritu que informa el sistema.

Se ha argumentado en contra de la tesis del Tribunal Supremo, que los principios generales del Derecho procesal civil, no están contenidas en la ley o en la costumbre o la Jurisprudencia porque enconces serían normas de carácter legal o consuetudinario o jurisprudencial, como sostienen el Prof. GUASP y los juristas ORBANEJA Y HERCE QUEMADA.

Un fundamento de gran trascendencia jurídica fué el principio pro-operare que como estandarte del Derecho -- del trabajo, rompió la barrera clásica de la igualdad jurídica, que como bandera de libertad propugnaba el liberalismo, ese mismo gran principio a nuestro modo de ver, tendrá -- enormes repercusiones en el Derecho procesal del trabajo, -- que en su evolución abandonará el principio de la equidad -- por el principio procesal que en caso de duda lo favorable al trabajador.

El artículo 7º del Código de Trabajo de la República del Ecuador estatuye "en caso de duda, en cuanto al alcance de las disposiciones de este Código, los jueces la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores". En sentido similar se refieren los Códigos de trabajo de Guatemala y Costa Rica en sus arts. 17 de los referidos ordenamientos jurídicos.

Con esta arriesgada, como atrevida aseveración, estamos llegando a la naturación jurídica, que las igualdades sólo se logran comediando contrapesos desiguales a quienes se encuentren desprotegidos de peso suficiente para poder equilibrar, con la pretendida equidad, la balanza de la paz y de la justicia social.

LAS FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.

La doctrina ha considerado en general como fuentes directas del Derecho: la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia y los principios generales del Derecho.

De las fuentes anteriormente mencionadas, las únicas que consideramos a nuestro juicio, para la Ley procesal del trabajo salvadoreña, son: la Ley y los principios especiales del Derecho procesal del trabajo.

LA LEY.

Se ha expuesto en otro apartado de este trabajo (núm. 15), que la Ley es la fuente originaria de todo sistema normativo y esta afirmación es perfectamente aplicable al Derecho procesal del trabajo salvadoreño.

Las leyes que son fuentes formales del Derecho --

procesal del trabajo salvadoreño, son: la ley fundamental - de la República; que es la Constitución política de 1950; - los Tratados y Convenios, suscritos y ratificados por el Estado salvadoreño; la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo; la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, la Ley especial de Procedimientos para Conflictos individuales de Trabajo; las Normas de carácter procesal diseminadas en otras leyes sustantivas de trabajo y las normas del Código de procedimientos civiles como Derecho supletorio.

LA COSTUMBRE.

Esta fuente del Derecho es en realidad letra muerta para el Derecho procesal del Trabajo salvadoreño; el -- Art. 36 de la Ley especial de procedimientos para conflictos individuales de trabajo y estatuye que "en los juicios de -- trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la -- naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que la presente Ley contiene".

Como se desprende de la citada disposición, no -- aparece como fuente del Derecho, la costumbre, sin embargo -- podría argüirse que el título preliminar del Código civil -- en su art. 2º establece que la costumbre no constituye Derecho, sino en los casos en que la Ley se remite a ella" y como este artículo es de general aplicación para todas las leyes y Códigos de la República perfectamente sería de posible aplicación a las leyes procesales del trabajo si éstas -- se remitieran expresamente a ella; en tal supuesto nos encontraríamos indudablemente ante un fallo de técnica legislativa, ya que como dijimos en el núm. 16, que por ser el --

Derecho procesal laboral una rama del Derecho público, las normas puramente procedimentales no deben ser integradas, ni por jueces o magistrados, ni por las partes, para evitar -- así la pluralidad de procedimientos diferentes, de una a -- otra región y que con el pretexto de integración de la ley abusarían de este privilegio las partes y los juzgadores, -- rompiendo de esta manera la unidad del procedimiento que es la máxima garantía a que debe aspirar toda justicia.

Nos remitimos a todo lo expuesto en el núm. 16 y a lo que se ha dicho sobre este punto al comentar la costumbre en la legislación española y tratado anteriormente en -- este numeral 1.

Lo verídico es que en ninguna disposición de la -- citada Ley de procedimientos para conflictos individuales -- de trabajo, existe remisión expresa de la ley, para su integración por medio de la costumbre, por lo que se afirma categoricamente que en el Derecho procesal del trabajo salvadoreño, ésta no es fuente formal del Derecho.

LA JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia en el sistema procesal del trabajo salvadoreño, no tiene ningún efecto vinculante para -- los juzgadores inferiores y no sirve más como sostiene AVILA AGACIO, de pauta o modelo para los jueces, cuando consideran que los fallos de las autoridades superiores se ajustan a las normas interpretativas del Derecho procesal laboral.

Ello se debe a que según el título preliminar del Código civil en su art. 3º, dispone que "sólo al legislador corresponde explicar o interpretar la ley de un modo gene--

ralmente obligatorio". Con esta disposición se corta todo - paso a la jurisprudencia como fuente del Derecho, al monopolizar el Estado la creación exclusiva del ordenamiento jurídico.

El anterior principio ha quedado modificado por - la ley de Casación de 1953 y únicamente para las materias - civiles y penales al estatuir que se entiende por doctrina- legal la jurisprudencia establecida por los Tribunales de - Casación, en cinco sentencias uniformes y no interrumpidas- por otra en contrario, siempre que lo resuelto sea sobre ma- terias idénticas en casos semejantes.

PRINCIPIOS ESPECIALES DEL DERECHO PROCESAL DEL -- TRABAJO.-

Es el Art. 36 de la citada ley especial de proce- dimiento para conflictos individuales de trabajo la que es- tatuye que "en los juicios de trabajo se aplicarán en cuan- to fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las dispo- siciones del Código de Procedimientos civiles que no contra- ríen el texto y los principios procesales que la presente- ley contiene, etc".

El carácter de supletorio -sostiene BARASSI-, de- be entenderse en el sentido de que las posibles lagunas han de llenarse en primer término mediante una interpretación - derivada del carácter especial del Derecho procesal del tra- bajo y sólo eventualmente se puede y se debe recurrir al De- recho procesal común.

El artículo transcrito contiene principalmente el principio de supletoriedad de la Ley procesal común, para - lograr la completa integración de la Ley procesal del traba-

jo, que no llena una realidad al Derecho procesal del trabajo salvadoreño, por ser una ley aunque novedosa en principios, totalmente incipiente, en cuanto al desarrollo de esos mismos principios, porque en su mayor parte se tiene que recurrir a la supletoriedad de la Ley procesal común, aún cuando como por *coditio sine qua non*, se requiere la compatibilidad, en cuanto a la naturaleza de los juicios que no contraríen el texto de la ley y que no contraríen también los principios procesales de la Ley procesal del trabajo.

Los principios procesales a que se refiere la Ley, son los principios especiales que informan a la propia Ley de procedimientos para conflictos individuales de trabajo y no los principios generales del Derecho, que indudablemente se encuentran la mayoría de ellos comprendidos entre estos. A nuestro modo de ver esta interpretación está fundada no sólo en el citado art. 36 de la Ley de procedimientos para conflictos individuales de trabajo, sino que también en la Ley de casación de 1953 que establece "hasta que se establezcan los Tribunales de trabajo que funcionarán como organismos del poder judicial, de conformidad al art. 3º de la Ley transitoria para la aplicación del Régimen constitucional, los actuales tribunales aplicarán todas las disposiciones referentes a la Tercera instancia y al recurso extraordinario de nulidad, en el procedimiento laboral, en lo que fueren compatibles con la naturaleza de éste y no contraríen el texto y los principios procesales de la Ley especial de procedimientos para conflictos individuales de trabajo". (Art. 47.

No obstante AVILA AGACIO refiriéndose a los prin-

cipios generales del Derecho, ha manifestado que "estos -- principios superiores del Derecho, deben siempre inspirar -- el procedimiento laboral, mediante reglas superiores de un gran valor ético, concordantes con la recta razón, para que sirvan de fundamento a una legislación positiva dada. Sin -- embargo entre nosotros, a los Principios generales del Derecho, no se les ha dado el suficiente valor en los procedi-- mientos de trabajo, y nuestros juzgadores deben limitarse a la interpretación de los escuetos principios de las leyes -- procesales laborales, tratando de adaptarlos hacia el logro de la justicia social y la dignidicación del hombre que trabaja".

En el momento oportuno se desarrollarán los prin-- cipios procesales especiales que informan a las legislacio-- nes hispana y salvadoreña.

21.- INTERPRETACION DE LAS NORMAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Cualquiera que sea la índole de la norma del Ordenamiento jurídico, debe tener su sistema de interpretación, para lograr la unidad de criterio de que tanto precisa el organo jurisdiccional. MESSINEO expresa que interpretación o hermenéutica es la indagación y la penetración del sentido y del alcance efectivo de la norma para medir su -- precisa extensión y la posibilidad de su aplicación a las -- relaciones sociales que trata de regular.

La norma procesal del trabajo no escapa a este -- axioma de la ciencia del derecho, porque prescindir de él -- es como prescindir de lo que efectivamente quiso reglar el legislador, en el desenvolvimiento del proceso.

La interpretación del Derecho trata de investigar el sentido de una norma. --expone ALONSO GARCIA- La aplicación del mismo se dirige a la individualización de ésta. Conocido el sentido de aquélla, su cometido estriba en llevar la al caso concreto de que se trate, tratando de hallar para éste el precepto que le cuadra por encajar en él los supuestos de éste, o bien, si se quiere en otro sentido, porque debe buscarse el precepto que mejor advenga para el hecho sometido a consideración.

¿Cuándo es que surge la interpretación de la norma?

La interpretación de la norma procesal tiene forzosamente que aparecer cuando el juzgador encargado de su aplicación se aparte de su recto sentido, conduciéndola por derroteros contrarios, al espíritu que informó al legislador para su creación.

Cuando estamos ante el anterior supuesto de incongruencia, entre lo que la ley quiso reglar y la que el juzgador aplica, surge la interpretación del propio órgano jurisdiccional que rectifica la aplicación errónea de la ley; a esta interpretación es a la que los juristas han denominado con el nombre de INTERPRETACION USUAL, tanto porque sus fallos generalmente se acomodan a lo estatuido por las normas o porque los mismos son rectificadas posteriormente adecuándolos al verdadero motivo que inspiró al legislador; la interpretación usual se verifica a través de la jurisprudencia y de los usos y prácticas del foro.

El Tribunal Supremo de España, en sentencia de 8 de marzo de 1954, tiene declarado: "el conflicto que se origina por su aplicación a cada uno se exige una declaración-jurisdiccional previa interpretación de la norma por ser esta la función técnica del juez y por ello la magistratura no puede abstenerse de dar la adecuada solución a lo que se demanda, a pretexto de que por afectar a todos los obreros de una empresa precise ser interpretada o aclarada por la Dirección de trabajo, lo que equivale a decir que en el caso de oscuridad de una norma, el juez puede abstenerse de fallar hasta que la aclare la misma potestad que la aprobó y promulgó..."

La Dirección del Departamento nacional del Trabajo de El Salvador, en sentencia de 9 de julio de 1951, expresó que "en materia laboral debe imperar un amplio criterio del juzgador para apreciar la prueba, pero siempre que la legislación respectiva así lo permita..." (Gaceta de jurisprudencia de trabajo núm. 3, año II).

Cuando el órgano jurisdiccional se aferra en la interpretación que es efectivamente errónea, u cuando los -- Tribunales Superiores son incapaces para valorar el contenido de la norma jurídica, por la enorme oscuridad de la misma o por la ambigüedad de sus conceptos; el propio legislador explica o aclara los conceptos normativos con el objeto de que el órgano jurisdiccional rectifique su posición --- errónea en la aplicación de la norma procesal. A esta interpretación los autores del Derecho han dado en denominarla - INTERPRETACION AUTENTICA, por provenir del propio autor de la norma que la dictó oscura o ambigua, vinculando dicha interpretación a todo el mundo, por tener el carácter de ley.

El Tribunal Supremo de España, en sentencia de 25 de octubre de 1930, ha expresado que "por lo elemental, es ya axiomático el reconocer que la interpretación de la ley - sólo puede tener lugar cuando surja alguna duda racional, - bien de su texto literal o bien de la falta de relación armónica entre éste y su espíritu o propósito conocido del legislador; pues faltando estas únicas condiciones justificativas de la interpretación, el usar de ésta en la práctica entraña su modificación, lo cual es subversivo como atentatorio, no sólo a la soberanía del legislador, sino también al carácter sustancial y preceptivo de la ley, derivado de la voluntad de su autor y de la eficacia estricta de su solem-

ne promulgación, incompatibles, ética, jurídica y constitucionalmente, con toda alteración de sus imperativas normas.

El Código civil salvadoreño, en su título preliminar de la Ley, art. 3º, tiene establecido que "sólo al legislador corresponde explicar o interpretar la ley de un modo generalmente obligatorio..., etc."

Pero puede ocurrir que el órgano jurisdiccional -- no ratifique su criterio erróneo, ni que el órgano legislativo ratifique la ambigüedad u oscuridad de la ley, por medio de otras leyes que la aclaren, es entonces cuando surge la crítica por los doctos del Derecho, en sus obras científicas o conferencias, manifestando su disconformidad por la interpretación errónea de la norma y proponiendo la recta -- interpretación de la misma, para que sea recogida por la -- jurisprudencia o por el legislador, ante la insistencia -- inmotivada del órgano jurisdiccional.

Esta interpretación no tiene ningún efecto vinculante, pero si carácter ilustrativo para jueces y legisladores. Se le conoce a esta clase de interpretación en la técnica jurídica de DOCTRINAL, por proceder de los maestros -- del Derecho.

A esta clase de interpretación por razón del sujeto que las lleva a cabo, CASTAN TOBEÑAS las agrupa en pública o privada, según se produzca por vía de autoridad o por vía particular y técnica subdividiendo la primera en auténtica y usual, según se realice a través de una nueva ley o a través del Derecho consuetudinario.

La doctrina moderna acepta como objetivo de la interpretación la voluntad de la ley para la norma procesal --

civil, que es perfectamente aplicable a la norma procesal - laboral, rechazando tácitamente la teoría subjetivista que halla el sentido de la ley en la voluntad del legislador.

Ningún juez deja de valorar el Código civil o -- cualquier otra ley -sostiene BORDA-. de acuerdo con el concepto actual del Derecho y el espíritu de las nuevas leyes. El juez no vive aislado, ni puede ser impermeable a las -- ideas y a las inquietudes del momento en que actúa; y a través de ese prisma interpreta la ley. Y agrega, que tampoco ha tenido éxito la pretensión de liberar al juez de la obligación de ajustarse a la ley. Sustituir la voluntad de la ley por la del juez sería instaurar la inseguridad y el desorden. Por lo demás, ningún estado organizado puede tolerar a sus jueces que las leyes dadas por los órganos competentes sean desvirtuadas o simplemente desconocidas por ellos. En este punto es interesante la experiencia de Rusia y Alemania, países donde los jueces estaban ~~empresamente~~ ^{empresamente} autorizados por los regímenes comunistas y nacional socialista a apartarse de la ley. En Rusia una circular de la Corte de Casación de 1927 ordenaba a los jueces fallar inclusive en contra de la ley, si los intereses de los trabajadores lo exigen imperiosamente o si lo impone la política general del Estado o el espíritu de la legislación soviética. En Alemania el nazismo adoptó la teoría de que el juez puede y debe apartarse de la aplicación de un texto legal que, según el sentimiento personal del intérprete, repugna aquello que él considera como la expresión de la voluntad colectiva del -- pueblo; en tal caso el juez debía fallar de acuerdo a la -- conciencia nacionalsocialista del pueblo alemán y aplicar -- lo que FRANK llamó el Führer - principio: ¿cómo decidiría --

el Führer en mi lugar?

Nos limitaremos a esbozar los elementos en la interpretación de las normas jurídicas dada por Savigny, en gramatical, lógico, histórico y sistemático y que actualmente la doctrina se inclina por reducirla a dos: gramatical o literal o filológico y el lógico, racional o teleológico.

1ª. Interpretación gramatical o literal o filológico.

CASTAN TOBEÑAS nos dice que en este elemento el propio del primer estadio interpretativo por lo que toda norma -afirma GUASP- y por consiguiente la norma procesal -civil, es una expresión o declaración de voluntad- y a esta es a la que debe ajustarse en primer lugar el juzgador.

La norma jurídica tiene por especial característica la de ser escrita; por consiguiente ésta se manifiesta por palabras. De ahí que el juzgador que interpreta su sentido tiene que aplicarla, conforme a su significado literal, común y corriente, debiendo rechazarse su significación técnica cuando la expresión tenga este doble concepto, a menos que por el contexto de la propia ley se entienda -- que quiso darse este alcance o extensión.

El Código civil salvadoreño en el título preliminar, capítulo IV de la interpretación de la ley, que es de general aplicación para todos los Códigos y leyes de la República, establece en su art. 19: "cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu" y el art. 20 del mismo Código expresa: "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas pala-

bras, pero cuando el legislador las haya definido expresa-- mente para ciertas materias se les dará en éstas su signifi-- cado legal".

Los Tribunales de trabajo salvadoreño han aplica-- do estos preceptos reiteradamente y en sentencia de 21 de -- mayo de 1956 la segunda Dirección del Departamento Nacional del Trabajo (Gaceta de jurisprudencia de trabajo, año VII, -- núm. 2), ha dejado expresado: "antes de pasar adelante, bue-- no es precisar el significado de los términos y hay que ha-- cer esto con la guía del "Diccionario de la Real Academia Es-- pañola, porque según el art. 19 del Código civil, cuando -- el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor -- literal a pretexto de consultar su espíritu".

La jurisprudencia española (sentencia de 7 de no-- viembre de 1940), expresa como elementos básicos de la in-- terpretación, el gramatical, el lógico y el histórico.

El legislador español se ha abstenido de dictar -- reglas generales de interpretación de las leyes, dejando a los Tribunales la libre interpretación de las normas; sin -- embargo los juristas MANRESA y PEREZ ALGUER han sostenido -- que las reglas de interpretación dada por el legislador pa-- ra los contratos en el Código civil, son de perfecta aplica-- ción para la interpretación de las leyes, pero de todos mo-- dos, agrega CASTAN TOBEÑAS, nos parece de rigor emplear con un criterio de gran cautela esta asimilación entre esferas-- tan diferentes como la de la interpretación de las normas -- jurídicas y la de las declaraciones de voluntad.

2º, Interpretación lógica, racional o teleológica.

Si hemos de partir que el primer elemento de in

interpretación en la aplicación del derecho, es el más simple, desde luego, que el juzgador, al aplicar la norma jurídica -- lo efectúa siguiendo las palabras de la ley en su sentido natural y obvio como dice la legislación salvadoreña, en el -- suco común y corriente que se le dá a las palabras contenidas en la norma, tenemos que encontrar un segundo elemento -- de interpretación más complejo y es cuando las palabras contenidas en la norma son ambiguas u oscuras. Es entonces cuando los tribunales están obligados a investigar la voluntad -- del precepto y se recurre al pensamiento y al espíritu de la regla jurídica, que sólo se puede lograr mediante el elemento lógico o racional. Se le ha denominado también por la doctrina como teleológico, porque el juzgador busca en ella la actitud finalista que la motivó.

La ley salvadoreña en el párrafo 2º del art. 19 -- del Código civil establece que "bien se puede ^{para} interpretar -- una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestada en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento".

Como se indica en la disposición transcrita, se -- acude en primer término a la actitud finalista de la ley -- que en tal caso sería la intención o espíritu que la había -- informado, lo que se conoce en la doctrina como la ratio legis.

Pero su elemento lógico debe buscarse también en -- el contexto de la propia ley, lo que permitirá con su análisis un elemento lógico sistemático, para investigar el fin -- que la motivó. A este respecto el art. 22, inc. 1º del Código civil salvadoreño estatuye: "el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de ma

nera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía". Y el art. 24 del mismo Cuerpo de Ley: "En los casos a que no pudieran aplicarse las reglas de interpretación precedentes, se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural".

El Tribunal Supremo español, en sentencia de 27 de junio de 1941 tiene declarado: no es recomendable en caso alguno encerrar la interpretación dentro de los límites estrechos del elemento literal, sin contemplar y controlar sus resultados mediante el empleo de los demás elementos, racionales, históricos y sistemáticos que han de poner en claro el verdadero espíritu y alcance de la norma".

3º. Elemento sistemático.

Como hemos apuntado anteriormente el elemento sistemático tiene estrecha relación con el elemento lógico-para desentrañar la voluntad de la ley; el elemento sistemático es la mecánica que tiene que emplear el juzgador al relacionar la norma jurídica con cada una de las normas que contiene la totalidad del cuerpo de la ley o con las demás leyes del ordenamiento jurídico, para encontrar la claridad del pensamiento de la ley.

A este respecto la ley salvadoreña es bastante explícita, pues su art. 22, inc. 2º dice: "los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto".

El Tribunal Supremo español se ha referido -- múltiples veces a este elemento de interpretación, especialmente en sentencias de 17 de mayo de 1924, 31 de octubre de 1928, 29 de diciembre de 1928.

4º. Elemento histórico.

A más de recurrir a los demás elementos estudiados anteriormente, el juzgador ante el caso de la duda, debe recurrir a la historia de la disposición, para encontrar en sus extractos aquel pasaje que clarifique la oscuridad de que hace gala a los ojos de jueces o tribunales, pues es bien sabido que todas las instituciones jurídicas por regla general, tienen su reproducción, modificación o desarrollo, en otras instituciones de la misma índole y que le han ido dejando a través de su evolución las huellas características de la pristina institución.

Por tal motivo no escapa a este elemento histórico el Derecho procesal del trabajo, que encuentra sus antecedentes remotos desde el ordo indiciorum privatorum y de la extra-ordinario cognitio, del proceso civil romano, hasta los precedentes inmediatos (legislación procesal común y derecho extranjero), como los anteproyectos, proyectos y exposiciones de motivos de las propias normas procesales laborales.

La ley salvadoreña recoge este elemento de interpretación en el art. 19, inc. 2º del Código civil que expresa: "pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella, misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento".

**LA EQUIDAD - INDUBIO PRO REO - INDUBIO PRO --
OPERARE.**

La equidad ha sido muy discutida por los juristas en cuanto si constituye o no una fuente del Derecho y ha sido este el motivo por el cual la hemos incluido en -

los principios de interpretación, por no considerarla a nuestro juicio como fuente de Derecho.

Pero la equidad como sostiene GUILLERMO CABANELLAS realmente no es incompatible con la justicia; al contrario, aquilara el valor de ésta, la afianza y le dá vida; en ocasiones atenúa el efecto del rigor de la ley, cuando se estima que ésta infringe los principios de la justicia. Pero no configura, como se ha dicho, una fuente del Derecho; y así se corrobora por las legislaciones positivas francesa, italiana, española y argentina. Los Códigos civiles de estos países no mencionan la equidad, la omiten intencionadamente, como fuente de Derecho.

Para el derecho procesal la equidad que se suponía tan vaporosa, parecía dejar de existir porque lo que se pretendía con ella ante los pasajes oscuros o dudosos de una norma jurídica, ante lo cual fallaban los elementos de interpretación, al juzgador le correspondía aplicar la equidad lo que en realidad no era una integración legislativa, sino que el medio necesario para hallar en los principios generales la igualdad jurídica tanto deseada que restableciera la paz perturbada. A este respecto GINER DE LOS RIOS nos ha dicho que la equidad no es otra cosa que el Derecho natural mismo tomado como principio de interpretación".

Lo cierto que la equidad parecía difusa al tratar de equilibrar en su recto sentido la justicia amenazada y que en la mayoría de las veces dió resultados contradictorios, dejando las huellas de una justicia inconclusa. Por tal motivo el Derecho penal y el Derecho procesal, se revelaron ante la puerilidad de la aequitas y se sostuvo que la -

equidad sólo se lograba confiando en su totalidad y no a medias los beneficios del Derecho reclamados al más débil y apareciendo los principios de lo favorable al reo o demandado.

El principio de la equidad se encuentra recogido en el art. 24 del Código civil salvadoreño que dice: "en -- los casos a que no pudieren aplicarse las reglas de interpretación precedentes, se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural".

El principio de lo favorable al demandado fue recogido por numerosas legislaciones, incluso la salvadoreña, en el art. 1295 del Código de procedimientos civiles y dice que cualquiera duda en el procedimiento judicial, en la -- apreciación de los hechos controvertidos o en la aplicación del Derecho, se resolverá a favor del demandado, a falta de otros principios establecidos por la ley".

La sentencia de la Dirección del Departamento Nacional del Trabajo (De El Salvador), de 9 de mayo de 1952, dejó establecido que "presentándose igual número de testigos por parte del actor y del demandado y no siendo los de una parte de mejor fama que los de la otra, debe resolverse la cuestión en favor del demandado, conforme a las reglas -- del procedimiento (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo, Año III, núm. 4).

INDUBIO PRO OPERARE.

Lo favorable al trabajador es un principio de plena vigencia en legislaciones modernas como los Códigos de -- Ecuador, Costa Rica y Guatemala y creemos que es necesario-

aclarar que este principio no es contradictorio al principio de la equidad sino que representa su evolución, "pese a las diferencias existentes, dice Manuel ALONSO GARCIA- es indudable el contenido equitativo del principio pro opere--re.

El indubio pro opere tiene el mérito de haber sido una de las armas eficaces que combatieron las ideas del liberalismo económico, tan profundamente arraigados en la igualdad inicial, conferidas a las controversias existentes entre obreros y empresarios y se puso al descubierto que la tan cacareada igualdad jurídica, se encontraba totalmente -carcomida, por la desigualdad económica, porque atravesaban los sujetos de la relación laboral.

En un primer momento -expresa BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA- cuando la desigualdad era rotunda y notoria, cuando la legislación de trabajo era escasa e imperfecta, ese --- principio interpretativo fué casi un procedimiento de creación de normas; el juez se convirtió en un adelantado mayor del Derecho del trabajo. Se combatió la desigualdad de hecho con una desigualdad de Derecho de signo contrario.

Este primer momento del indubio pro opere, resultó ser una verdadera fuente, desde luego que el juzgador no interpretaba las normas laborales y confería en caso de duda lo favorable al trabajador, que como fundamento de la legislación laboral, se basaba en su carácter eminentemente -tuitivo, sino que integraba el ordenamiento jurídico, como una fuente de Derecho, tomando como pretexto el principio -pro opere.

Ha sido justa la reacción de la doctrina que rechaza este principio, en forma vigorosa, pues ha sido considerado como peligrosísimo por GRECO MARIO DE LA CUEVA. Argu--

menta que el Juez no tiene por función rivalizar con los -- otros órganos en mejorar la situación de los obreros; las lagunas de la ley se deben suplir por el propio legislador -- tan pronto como se adviertan. Si el juez tiene que hacerlo -- hágalo conforme a las normas del Derecho común, intérprete -- del Derecho, pero no se vea en la obligación de crearlo. Frente a la timidez legislativa, no se exija la audacia judicial.

La misión tuitiva, sostienen BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA- ha de ser desarrollada por el legislador y hasta -- dentro de los límites legales, por la Administración, en el ejercicio de su poder reglamentario y con su conocimiento -- de las circunstancias sociales.

Creemos que la segunda fase de la evolución de -- este principio es cuando se rechaza como fuente de derecho.

Una tercera fase, podríamos argumentar y que es -- la actualmente predominante, es la que considera este principio pro operare, como elemento de interpretación. Aquí en esta posición el juzgador no se sale del marco rígido de la ley, sino que se coloca dentro de la misma, desempeñando -- su función técnica, que consiste en la interpretación de la ley, para lograr la correcta aplicación del Derecho, así -- que cuando fallen los elementos gramatical, lógico, histórico y sistemático de la interpretación, al juzgador no le queda más camino que aplicar el principio pro operare, porque -- como dejamos expuesto anteriormente, lo que el juzgador debe procurar es fallar conforme a la voluntad de la ley y esta voluntad no puede ser en las leyes sociales, más que la -- protección tutelar de la clase trabajadora.

En todo caso -dice CABANELLAS- esa interpretación-únicamente sabe cuando surja la duda sobre el alcance de -- las disposiciones legales y no puedan emplearse otros me--- dios de interpretación.

La doctrina se ha inclinado por dar ciertas re--- glas para la aplicación del principio pro operare y siguiendo a PAUL DU RAND y R. JAUSSAUD, sostienen: La comparación- debe ser iniciada aproximando el tenor de las dos reglas.

La comparación de ambas reglas debe tomar en consideración la situación de la colectividad de los trabajadores interesados, y no la de un trabajador tomado aisladamente.

La cuestión no depende de la apreciación subjetiva de los interesados; ha de resolverse objetivamente, inspirándose en los motivos que hayan llevado a dictar la regla jerárquicamente más elevada.

La confrontación de ambas reglas debe efectuarse- de manera concreta, buscando si la regla inferior es, en la especie, más o menos favorable a los trabajadores.

La posibilidad de mejorar la condición de los trabajadores, por constituir excepción al principio de la integridad de la regla imperativa, jerárquicamente la más -- elevada conduce a reputar ilícita una disposición si hay duda de que sea más favorable a los intereses de los trabajadores.

El principio pro operare ha sido aplicado por los Tribunales españoles y de ello existe abundante y reiterada jurisprudencia, por ser bastante interesante al tema que se estudia en este apartado, transcribimos una de ellas, la --

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 4 de febrero de -- 1920: "La ley de Accidentes de 1900 es ley de excepción y -- privilegio en favor del obrero, y sus preceptos, en caso de duda, han de interpretarse siempre en el sentido más lato, -- en cuanto pueda recaer en su beneficio.

Más que al sentido gramatical debe atenderse, para la aplicación de las leyes, al espíritu que las informa y a los propósitos del legislador al dictarlas, y las leyes sociales deben interpretarse en el sentido favorable a la -- clase a que el interesado pertenezca".

Los Tribunales de trabajo salvadoreño se han desconcertado en la aplicación del principio pro operaré y recientemente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha fallado en sentencia de 10 de septiembre de 1954 (Gaceta de la Jurisprudencia núm. 9, año V): "la responsabilidad solidaria a que se refiere el art. 171 del Código de Comercio -- no es únicamente aquella que proviene de actos o contratos mercantiles, pudiendo aplicarse este principio también a la responsabilidad que deriva del contrato de trabajo, puesto que sería absurdo interpretar la ley en sentido de proteger a los terceros comerciantes o que realizan actos de comercio y desamparar en tal situación a los trabajadores que -- sirven a la sociedad de hecho; tal interpretación sería a -- todas luces contraria a los principios fundamentales de Derecho de trabajo".

El juzgador salvadoreño se ha manifestado explícitamente al significar que es "absurdo interpretar la ley en sentido de proteger a los terceros comerciantes (patronos) y desamparar en tal situación a los trabajadores es a todas luces contraria a los principios fundamentales de Derecho --

de trabajo", por lo que se ha roto el muro que como misticismo se la ha profesado por los tribunales de trabajo salvadoreños, al principio de equidad y especialmente al principio indubio pro reo, consagrado por la ley supletoria (Código de procedimientos civiles), dándose correcta aplicación al principio in dubio pro operario, que como principio fundamental del Derecho procesal del trabajo debe ser aplicado por los juzgadores, al caso de la duda en la hermenéutica jurídica.

No resulta posible, por consiguiente -sostiene BORDA- sentar a priori el principio de que las leyes obreras y de previsión social deben ser interpretadas con criterio restrictivo o amplio; en cada caso será necesario analizar las circunstancias, tener presente el fin de la ley, tener en cuenta los intereses superiores de la comunidad y no perder de vista el espíritu generoso que las inspira.

Recientemente JOSE ISIDORO SOMARE sostiene que entre los principios informantes del Derecho procesal del trabajo, se encuentra el principio del indubio pro operario.

22.- CONTENIDO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Hemos afirmado en el apartado núm. 11 la autonomía científica del Derecho procesal del trabajo y de ello no queda duda alguna - en la doctrina moderna; en este numeral nos corresponderá - exponer lo que comprende el estudio de esta disciplina.

Se tiene entendido que el Derecho procesal del -- trabajo es la materia que se refiere al desenvolvimiento o desarrollo del proceso y que éste como conjunto de actos dirigidos a la formación , o sea la actuación -como sostiene-

CARNELUTTI- de mandatos jurídicos cuya característica consiste en la colaboración para este fin de las personas interesadas (partes), con una o mas personas desinteresadas -- (jueces - órganos jurisdiccional).

Por consiguiente su contenido se extenderá a todos aquellos principios o fundamentos que regulen el proceso de trabajo y éstos no sólo se hallan en el Derecho procesal del trabajo, sino que también en el Derecho de trabajo, en el Derecho procesal común que le sirve como su Derecho - supletorio y en el Derecho civil, que regula el concepto de ley, sus efectos, reglas generales para su aplicación y lo que hemos estudiado en el apartado anterior, los elementos-básicos para la interpretación de sus normas, como sucede - en algunas legislaciones, ejemplo de ellas la salvadoreña.

Así pues, para considerar un Derecho procesal del trabajo deberá contener dos partes, una general y otra especial, que estudie la parte general, que comprenda:

1º. Los sujetos del proceso.

- a) Del Órgano jurisdiccional y de la jurisdicción.
- b) De las partes: trabajadores, patronos, comprendiendo entre estos a sus representantes, abogados y procuradores.

2º. Del objeto del proceso.

- a) Unidad de objeto: que consiste en la acción pretensión o demanda.
- b) Pluralidad de objeto: referentes a la acumulación de acciones.

-3º. De los actos.

- a) Su unidad y pluralidad.
- b) Su concepto.
- c) Clases.
- d) Requisitos.
- e) Efectos.

PARTE ESPECIAL.

Correspondería al estudio de la parte especial:

- 1) Nacimiento, desarrollo y terminación del proceso.
 - a) Recursos
 - b) Actos previos del proceso.
- 2) De los efectos del proceso.
 - a) Jurídicos.
 - b) Económicos.

3) Clases de procesos.

a) Individuales:

comunes

1) Despidos:

especiales

2) Salarios: ordinarios

extraordinarios

3) Accidentes y enfermedades profesionales

4) Daños y perjuicios.

5) Reclamación de seguros sociales

6) prestaciones sociales

b) Colectivos: patronales - paro.
obreros - huelgas

c) Ejecución.

Esto podría ser una sistemática para un texto o - manual de estudios, pero esta tesis no consiste en desarrollar el Derecho procesal del trabajo, que es un tema de -- gran envergadura y que a nuestro juicio requeriría un extenso volumen, para su total desarrollo, sino que como dejamos expuesto en el prefacio, se limita única y exclusivamente - a desarrollar en esta primera parte aquellos fundamentos -- generales que le atañen y en parte que a continuación se -- desarrollará, los principales fundamentos especiales que le son característicos.

-123-

S E G U N D A - P A R T E

C A P I T U L O I

PRINCIPIOS ESPECIALES QUE CARACTERIZAN AL PROCESO DEL TRABAJO.-

23.- Introducción. 24.- Principio dispositivo. 25.- Principio del impulso judicial. 26.- Principio de celeridad. 27.- Principio de concentración. 28.- Principio de eventualidad. 29.- Principio de oralidad. 30.- Principio de inmediación. 31.- Principio de publicidad. 32.- Principio de Flexibilidad. 33.- Principio de la heterogeneidad. 34.- Principio de la coercibilidad. 35.- Principio de economía. 36.- Principio de moralidad.

23.- INTRODUCCION

Ha sido largo y sinuoso el camino que se ha recorrido para que llegara a su estado actual el desarrollo del Derecho del trabajo las conquistas de las garantías sociales, que con gran voluntariedad las habían ganado los propios trabajadores en el siglo pasado, necesitaron que las normas del ordenamiento jurídico adjetivo fueran apartadas de los rígidos y anacrónicos moldes del Derecho procesal civil, para que aquellas garantías tan valientemente obtenidas no se convirtieran en letra muerta de la legislación procesal común.

El mismo Código, la Ley de Enjuiciamiento civil y leyes complementarias -tiene dicho GALLEG0 MORELL-, no --

muestran ningún signo de protección a la masa trabajadora - en los puntos que son vitales para ella y para obviar estos defectos se ha ido creando una legislación de trabajo, oasustística que ofrece importantísimos problemas. La jurisdicción civil ordinaria es complicada, lenta y costosa -ha manifestado GALLART FOLCH. Ciertamente que puede hacerse más sencilla, más rápida y más barata, pero siempre dentro de unos límites que no es posible franquear, sin que la sencillez sacrifique la debida consideración de todas las facetas de los complejos litigios de carácter contractual o patrimonial o familiar; sin que la rapidez prive a las partes de las garantías que para sus derechos pueden exigir y sin que la baratura favorezca la multiplicación de los litigantes de mala fé.

La afirmación de Menger de que los derechos de -- los pobres son defendidos en juicio de una manera imperfecta, es un hecho innegable, debido no sólo a la falta de -- atención de aquéllos a que está encomendada, sino principalmente a que siendo cada día más complicada la función juzgadora, por el progreso científico de la misma, requiere la -- representación en juicio de un derecho una pre-aparición y un utillaje técnico muy completo.

Se tenía la experiencia que el excesivo formalismo que caracterizaba al proceso civil, la extremada lentitud de su desarrollo y lo extremadamente caro de su coste, -- convertían a la justicia en inabordable para los trabajadores y si tales garantías les eran esencialmente tuitivas, -- era necesario que el proceso que regulara el Derecho sustantivo fuera más elástico, más rápido y sumamente barato, para evitar que "el hambre llegara antes que la justicia",

Fueron esas una de las tantas causas de la aparición del Derecho procesal del trabajo, siendo en su primer momento el Derecho procesal común el que le sirviera de --estrato inmediato a su formación, pero como dejamos dicho --anteriormente, el riguroso formalismo, la lentitud y lo caro de su coste, hicieron bien pronto reaccionar al legislador, para amoldar a la verdadera realidad social, el cometido de las leyes sustantivas del trabajo.

El Código Napoleón desarrolló la institución del arrendamiento de servicios, de donde pasó a todos los Códigos que le siguieron, como el Código español y el salvadoreño, estableciendo en el contrato de arrendamiento, las normas sobre el trabajo de los "criados" y demás "asalariados", resolviendo sus controversias en los tribunales de la jurisdicción civil.

Los conseil de Prud-hommes en Francia y Bélgica, --los tribunales industriales de Austria, Alemania, España, --Suiza, etc., creados en su mayoría en el siglo pasado, fueron los primeros tribunales que tuvieron una jurisdicción --propia y con una legislación procesal propia que si bien --en sus inicios, era la legislación procesal civil, el Estado llegó a la conv cción de que dicha ley procesal había --que darle nuevos derroteros y fu é así como se suavizó el --formalismo de su ley procesal, ~~los plazos~~ se acortaron para que la justicia fuera pronta y el proceso se puso al alcance económico de la inmensa mayoría de los ciudadanos, como sonn los trabajadores, abaratando al mínimo su costo para --que pudieran llegar a efectuar sus reclamaciones.

En este orden de cosas, el fenómeno se plantea en los siguientes términos -dice COUTURE. Mientras el Derecho-

material, por su parte, fué creando todo un sistema jurídico de excepción, el Derecho procesal permaneció estacionario sobre las bases y fundamentos del sistema individualista del Derecho común. Por un lado se iba desmoronando la teoría de la culpa en materia de accidentes del trabajo; se declaraba abolido el principio de la libertad contractual; se daban nuevas bases al contrato colectivo. Pero por el otro, el litigio o pleito en que esos intereses se ventilaban, no modificaba sus principios de igualdad de las partes en el juicio, de autonomía de la voluntad privada, de sujeción del juez a la tramitación forzosa del proceso según sus propias leyes.

El desajuste entre el Derecho sustancial y el Derecho instrumental era evidente. Y por evidente, daba la sensación de que no todo estaba logrado en materia de Derecho obrero; que una etapa quedaba por conquistar.

Se introdujeron posteriormente en el proceso del trabajo los principios del impulso judicial que menguaron el carácter dispositivo del proceso para convertirlo en su mayor parte en inquisitivo, se sustituyó la escritura por la oralidad y subsecuentemente el de concentración, lo que dio lugar a la inclusión obligada de los principios de eventualidad e inmediación y además los principios de heterogeneidad en la posición jurídica de las partes, dando por resultado la anulación del principio de la igualdad absoluta en el proceso, que con los principios de publicidad, coercibilidad y el de la moralidad, que como principio superior y último debe privar en todas las relaciones humanas tomó del proceso civil, para dar la configuración actual del proceso del trabajo.

Los principios fundamentales que inspiraron las más arrieggadas de nuestras leyes de procedimiento del tra-

bajo -tiene dicho **HEBERTO AMILCAR BAÑOS-** fueron postulados desde antiguo para el rito civil por la doctrina procesalista clásica. Las modalidades peculiares que exige la aplicación y ejecución judicial de las leyes del trabajo son características propias de los juicios especiales que todos los códigos prevén y diferencian.

Estos rece preceptos característicos del proceso del trabajo impulsados por la realidad social, sacudieron los cimientos incommovibles de la Ley procesal común relegándola al extremo de considerarla supletoria para prever una posible laguna de la ley, siempre y cuando no contravenga los principios que inspiran a las normas procesales del trabajo anteriormente enunciadas, A este respecto la Ley española de 24 de abril de 1958 en su artículo décimotercero, inciso segundo, deja claramente establecida la supletoriedad de la Ley de enjuiciamiento civil, toda vez de que no contravenga los principios e instituciones del texto refundido al estatuir que "en todo caso se estimarán como supletoria de dicho texto refundido y en cuanto no se oponga a él las disposiciones de la Ley de enjuiciamiento".

La Ley salvadoreña en el artículo 36 de la Ley Especial para conflictos individuales de trabajo, también se manifiesta en idéntico sentido.

Autores como **MANUEL CHACON SECOS** sostienen que el sistema procesal en materia de trabajo se asienta sobre tres pilares fundamentales:

- 1) El tecnicismo del órgano que la aplica.
- 2) la especialidad de la materia sobre que versa.
- 3) La rapidez del procedimiento que en ella se adopta.

MENENDEZ PIDAL hace descansar el proceso laboral en el a) tecnicismo; b) rapidez; y c) economía.

J.RAMIRO PODETTI sostiene que los tres principios fundamentales son a) el dispositivo; b) de publicidad; y -- c) igualdad en el proceso.

CHIOVENDA se inclinó por los principios de a) oralidad; b) concentración; y c) inmediación.

No menos interesantes son las clasificaciones que de ellos derivan Trueba URBINA, FORERO LEON, FERNANDEZ-GONZALEZ, GOLDSCHMIDT, COUTURE, HINOJOSA FERRER, STAFORINI, -- etc.

De este esbozo se tiene una ligera idea como ha surgido y evolucionado el proceso del trabajo y esto no es más que un Derecho elaborado como sostiene COUTURE totalmente en el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia.

24.- PRINCIPIO DISPOSITIVO

En el Derecho Procesal existen dos regímenes a seguir: el dispositivo que como axioma procesal se expresa que no hay juez sin demandante "nemo iudex sine actore" y el inquisitivo por el cual procedimiento puede iniciarse sin ser estimulado por exigencia de parte interesada.

El primero de estos, o sea el dispositivo ha seguido fielmente el proceso civil, y se funda en la libertad que asiste a toda persona de ejercitar su derecho subjetivo "nemo invitus agere cogatur", puesto que nadie puede compeler a una persona que reclame su derecho que le ha sido violado por un tercero. Si el agraviado ejercita su acción mediante su demanda, puede continuarla hasta obtener sentencia o desistirla en el momento que crea oportuno y en sentido contrario el demandado puede defenderse por todos los medios legales o allanarse a la pretensión.

En contraposición a estas actitudes el juez se encuentra ligado como sostiene TRUEBA URBINA necesariamente por las peticiones de las partes, de tal manera que la resolución que dicte saliéndose de lo pedido carece de eficacia jurídica, por lo que la sentencia no puede conceder más de lo pedido en la demanda o en la reconvencción o mutua petición: Ne eat iudex ultra petita partium.

El principio inquisitivo, como dejamos dicho, pue de iniciarse sin ser estimulado por exigencia de parte interesada y juega como principio rector del proceso criminal, por el cual el juzgador queda autorizado, para investigar - de oficio, el esclarecimiento de los delitos, con objeto de sancionar al delincuente, mediante la pena que le impone en la sentencia.

La existencia de un hecho delictivo, da lugar -- automáticamente a que el juzgador investigue de oficio, el hecho punible y declare auto de procesamiento contra el -- autor o responsable del delito, quedando relegado a segundo término la aportación de las pruebas de los hechos, por la parte interesada, dado que en lugar preferente son recogi--das ex-oficio por la actividad jurisdiccional.

En el proceso del trabajo también rige el princi-pio dispositivo, de que no hay proceso sin demandante, por lo que es necesario el estímulo de parte interesada para -- que el proceso inicie su recorrido, mas como expresa MENEN--DEZ PIDAL, se manifiesta cada vez con mayor empuje una fuer te corriente en el sentido de conceder iniciativas al Juzgador dentro del proceso, independiente de la actuación de -- las partes o como suplemento de la misma pues, como ya dijo CAERNELUTTI, debe romperse con la pasividad del juez esta--bleciendo una comunicación entre el que escucha -juez- y -- los que hablan -partes-, cuando la exposición no fuera cla--ra o suficiente.

Entendemos que la jurisdicción laboral requiere - un sistema procesal mixto (rogado y de oficio), afirma --- EDUARDO MONZON y FERNANDEZ TRUJILLO, en el que se mantenga la rogación precisamente para iniciar la contienda, aunque

una vez iniciada ésta, pueda seguirse incluso en causa de-oficio en la tramitación, para citación de partes, acopio - de pruebas, etc.

En el proceso civil, el principio dispositivo ha sido siempre rígido, colocando al juzgador en una actitud - pasiva frente a la iniciativa de las partes, pero actualmen- te la doctrina se inclina por conceder también iniciativas- al juez dentro del proceso.

pero el principio dispositivo que domina el proce- so de trabajo, sostiene TRUEBA URBINA, no es absolutamente- rígido. Existen en la ley disposiciones de impulso procesal de oficio que constituyen excepciones a ese principio reve- ladoras de su estremecimiento.

El principio dispositivo del proceso, afirma AVI- LA AGACIO, en cuanto sirve para dar impulso al mismo por -- las partes para lograr una sentencia, ha sufrido serio que- branto en materia laboral, al aumentar los poderes del Juez que puede actuar de oficio sin petición de parte, es decir, el principio dispositivo que domina en la iniciación del -- proceso laboral, deja de ser absoluto en el desenvolvimien- to del mismo, aumentando los poderes del juez para que pue- da impulsar el proceso hasta la consecución de la senten--- cia.

La desfiguración de este principio le lleva a su crisis como ha dicho TRUEBA URBINA, porque las ingerencias- de oficio de los tribunales de trabajo se acentúan más cada día.

25.- PRINCIPIO DEL IMPULSO JUDICIAL.

Una vez ejercitada la acción por medio de la demanda, es imprescindible que se impulse el procedimiento para que pueda concluir en la sentencia definitiva. A quién corresponde esta actuación?

Es indispensable por consiguiente efectuar una de limitación de la actividad de las partes y de la actividad del juzgador sobre este punto.

Por lo que se refiere a las partes hay que diferenciar su actuación en cuanto a la aportación de la prueba de los hechos alegados en la demanda y la de rogar la jurisdicción, para el proseguimiento y expedición de todos los actos procesales del juicio, a esta facultad de movilizar el proceso, recibe el nombre en la técnica jurídica de impulsión o prosecución de parte; si la impulsión de los actos procesales se deja al juzgador se ha dado en denominarse impulsión de oficio.

En el proceso de trabajo la impulsión de éste se deja principalmente a iniciativa del juzgador. Pero el impulso procesal de oficio, sostiene ERNESTO KROTOSCHIN, no debe confundirse con el principio inquisitivo que es inherente al proceso penal. La circunstancia de que en el proceso laboral la dirección del proceso incumbe al juez, no significa que éste debe suplir a las partes en cuanto a sus alegatos, pruebas, etc., sino que la sustanciación del proceso --

(sobre todo la delimitación del objeto de la litis), así como la prueba de los hechos, es en primer término asunto de las partes. En el proceso laboral rige, entonces, con ciertas excepciones que confirman la regla, la máxima según la cual la acción misma y la sustanciación del proceso corresponde a las partes. Sólo que el impulso que se da al proceso, la "fuerza motriz" que interviene en el curso del procedimiento para evitar que éste se detenga, no se deja por --razones abvias, a las partes, sino que se lo confiere al --juez en principio.

En la actividad del juzgador hay que distinguir --tres posiciones o formas de conductas que debe observar.

1º. La propiamente impulsora que consiste en hacer progresar la acción, abriendo y concluyendo los actos --procesales.

2º. La puramente indagatoria, por la que se encuentra obligado a investigar aquellos hechos que imperfectamente probados por las partes (especialmente la obrera), --le ofrezcan dudas y esto se lo confiere la ley, en previsión del fallo definitivo.

Es preciso aludir a las dos tendencias procesales genéricas --sostiene HERNAINZ MARQUEZ-- que orientando la posición y conducta del juez en el procedimiento, han dado --origen a los dos sistemas que primariamente responden ó a --una postura puramente expectante del juez, que tan sólo tiene que resolver sobre lo concretamente aducido por cada una de las partes que intervienen en el proceso, pero sin que a él le sean atribuidas, sino por vía excepcional, facultades investigadoras ó a otra norma de conducta, plenamente diferente de la anterior, mediante la que al juzgador se le --

asigne el papel de un objetivo buscador de la realidad de los hechos debatidos y para ~~el~~ que las alegaciones de los que sólo representan intereses parciales únicamente tienen el valor de orientadoras y coadyuvantes.

El juez puede adoptar no sólomente todas las medidas de prueba que se estimen necesarias -sostiene STAFFORINI, sino también todas las diligencias que faciliten la terminación de las causas. Se ha querido atribuir al juez la responsabilidad de la instrucción del proceso judicial rigiendo el principio inquisitorio o por lo menos, un poder supletorio al de la actividad procesal de las partes, desde que no se desecha en lo relativo a la interposición de la demanda y el cargo de la prueba de los hechos alegados. Nada impediría, sin embargo, en ausencia de pruebas o ante la negligencia de una de las partes, que el juez adoptare, de acuerdo con las facultades legales conferidas, todas las providencias a su alcance para probar los hechos alegados.

La tendencia publicística considera la litis como un fenómeno social -afirma REIMUNDIN-, cuya justa solución interesa a la colectividad para el mantenimiento del orden jurídico y por eso amplía las facultades del juez en cuanto a la investigación de la verdad; pone en sus manos la dirección del proceso a fin de evitar que la mala fé o la simple negligencia de las partes difieran el pronunciamiento o puedan motivar una solución injusta; la repercusión social de la litis permite la intervención de los terceros que tengan un interés jurídico que defender, y autoriza su intervención obligada para que participen de las consecuencias favorables o desfavorables del proceso cuando se hallen vinculados a -

la materia de la convocatoria, extendiendo en esa forma los efectos de la cosa juzgada.

3º. La de dirección u orientación que tiene por objeto auxiliar al trabajador que por ser la parte económicamente débil, se ve privado en la mayoría de las veces, de la asistencia técnica necesaria.

El magistrado del trabajo no es un juez que contempla en silencio la discusión de las partes -sostiene BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, sino que interviene directamente en ella, conduciéndola con un margen relativamente amplio de discrecionalidad para lograr la más completa y perfecta información de los hechos que le permitan en su momento pronunciar la sentencia más adecuada a Derecho. Es por todo ello una de las características que más resalta en el proceso laboral.

Por lo que al impulso procesal se refiere y como excepción al principio de jurisdicción rogada, manifiesta AGUINAGA TELLERIA, dado el carácter tuitivo de este derecho, diversas disposiciones regulan la actuación de oficio de los órganos administrativos de trabajo en favor del asalariado, pues el interés social y público viene a veces a suplir la omisión del particular al no ejercer la acción para iniciar la actividad judicial, aparte de las de carácter genérico que pudieran ser de procedente observancia.

En conclusión, el principio del impulso es principalmente de la esfera de la actividad del juez, que se trifurca en la impulsión de oficio, en la indagatoria y en la direccional u orientadora, lo que constituye la tríade de su dinamismo.

26.- PRINCIPIO DE CELERIDAD

Una vez explicados los principios dispositivo y del impulso judicial, expondremos a continuación el principio de celeridad por tener íntima conexión con los anteriormente mencionados.

La conexión que le atribuimos con los principios dispositivo y especialmente con el del impulso judicial, al aplicarlo concretamente al proceso del trabajo, es que una vez ejercitada la acción mediante la demanda, el procedimiento no debe ser diferido, es decir dilatado, con términos y plazos largos y que se suspenda por causa o motivos de incidentes o recursos innecesarios, que hagan fallar la base de una justicia rápida.

Debido a las tardanzas y dilaciones de los procesos civiles -observa AVILA AGACIO, surgió la necesidad de crear un proceso laboral autónomo, independiente del civil, en el cual el principio de celeridad tuviera amplia aplicación concretada en las siguientes direcciones: brevedad y perentoriedad de los plazos para la realización de los actos de las partes y del juez, disminución de los recursos procesales y supresión de incidentes innecesarios.

Es por eso que la estimulación del órgano jurisdiccional por parte interesada y a la actividad y diligencia del juzgador debe impírsele, al proceso del trabajo, de la prontitud, rapidez o velocidad máxima, para evitar -

que el trabajador desconfíe de la justicia, por su tarde -
advenimiento y que por necesidad inminente de dar de comer -
a los suyos, efectúe con la parte patronal transacciones, -
que desnaturalicen los derechos que con carácter de irrenun-
ciables les hayan sido conferidos por las leyes de trabajo.

Con tales antecedentes podemos afirmar que este -
principio de celeridad fué una de las causas principales que
dieron lugar al nacimiento de un proceso especial, con sobe-
ranía propia y que tiene su desarrollo o desenvolvimiento -
con velocidad vertiginosa, al reducir al mínimo el tiempo -
de su tramitación, excluyendo los plazos extensos que aten-
ten contra su rapidez, retardándolo.

Se ha dicho también que la sencillez de procedi-
miento y la rapidez en la conclusión de la sentencia-expre-
sa SALVADOR BERNAL MARTIN-, son en las distintas ramas jurí-
dicionales, unos postulados que en muchos casos se postpo-
nen a las garantías que evitan el error. Por el contrario, -
sencillez y rapidez son consustanciales con el juicio labo-
ral y nada hay que pueda interponerse a estos postulados.

El principio de celeridad consiste en que el pro-
ceso debe ser sustanciado sin dilación -afirma AVILA AGACIO,
simplificando trámites y suprimiendo que carecen de sustan-
cialidad y no sirven de garantía de libertad, estableciendo
límites para la realización de los actos procesales y cargas
de igual naturaleza, para el caso de dejarlos transcurrir -
sin hacer uso de ellos.

En los juicios laborales -expone RUPRECHT- en que
la parte que reclama un derecho, es generalmente la más de-
bil, la que no puede esperar mucho tiempo la decisión judi-
cial, pues necesita lo reclamado para sustento propio y de

sus familiares, la celeridad en el trámite es un postulado-básico.

Ella se adquiere con la simplificación del procedimiento, con la improrrogabilidad y perentoriedad de los -plazos, agilidad de las notificaciones y única instancia.

Es común ver en los tribunales laborales que las-sentencias en primera instancia se obtienen al cabo de dos -o tres meses de trámites y luego demorar de ocho a doce en la apelación. La justicia laboral para ser verdadera justicia debe ser rápida; una sentencia que demore no cumple su cometido; es necesario que el derecho lesionado se resta---blezca enseguida; el atraso en nuestra materia, implica la-negación misma del derecho. Y agrega, que la simplificación del procedimiento no quiere significar eliminar todas las -formas posibles para llegar al resultado final más pronto;-implica la desaparición de aquellas que son inoperantes o -inútiles. La improrrogabilidad y perentoriedad de los pla--zos es otro de los factores de la celeridad en el procedi-miento y por último el sistema de notificaciones "ministe--rio legis, contribuye a la celeridad del procedimiento.

El sistema de notificación "ministerio legis" es-una novedad introducida en el proyecto de Código procesal -laboral de RUPRECHT, para la Provincia de Santa Fé, Repúbli-ca Argentina, en su art. 24 se establece que los decretos -y resoluciones quedan notificados por min~~is~~terio de la ley, el lunes, miércoles o viernes inmediato posterior o el día-siguiente hábil si alguno de ellos fuese feriado, sin nece-sidad de nota, certificado u otra diligencia.

Por consiguiente es exigencia ineludible -enuncia PEREZ BOTIJA, del proceso laboral, la celeridad en los trá-mites y brevedad en los plazos.

27.- PRINCIPIO DE CONCENTRACION.

El principio de concentración viene a constituir una resultante del principio de celeridad; como hemos visto anteriormente -los actos procesales se suceden unos a otros, de tal manera que no queda -abierto el acto procesal posterior, sin haber concluido el acto procesal inmediato; el principio de celeridad tiene --por objeto, el de reducir al mínimo el tiempo existente entre la serie de actos procesales, para lograr la rapidez --que es su exclusiva finalidad.

El principio de concentración tiene por objeto --también reducir al mínimo la serie de actos procesales.

Cómo se reduce a lo indispensable la serie de actos en el proceso?

No sólo eliminando los actos que puedan resultar innecesarios, sino que reuniendo en uno de ellos, actividades que se encontraban separadas por amplios plazos, perfectamente individualizados a lo largo del proceso.

A la concurrencia de actos, que se verifican uno-detrás de otro inmediatamente, se la ha denominado por la -doctrina de principio de concentración, de ahí la estrecha-correspondencia que guarda este principio con los de celeridad, por la rapidez que le imprime al proceso y con el de -la oralidad, como lo veremos en el momento oportuno, al exponer este principio.

El necesario acompañamiento al acto de otro u -- otros, razona GUASP, entonces cabe hablar de la existencia de un simultáneo- y agrega- cuando esta necesaria simultaneidad comprende una serie de actos, cuya practica agrupada o, por lo menos, muy próxima se dispone, cabe designar a este requisito con el nombre de concentración, pero la simultaneidad, concentrada o no, ^{no} puede llevar hasta el punto de suprimir cualquier clase de orden entre los diversos actos que se reúnen.

En el proceso de trabajo el principio concentración debe manifestarse evidentemente, reuniendo en forma simultánea aquellos actos que por su naturaleza puedan concurrir en uno solo o estableciendo aproximación, para imprimirle de la movilidad que es indispensable cuando se persigue obtener en el mínimun de tiempo posible la certidumbre de la situación jurídica, de las partes, especialmente de la trabajadora.

El principio de concentración en lo laboral, se objetiva cuando se acumulan o aproximan aquellos actos tendientes a la proposición, recepción de las pruebas y conclusiones, en una sola sesión o en limitado número de sesiones, que sean acto seguido uno de otro en el plazo más breve posible; en idéntico sentido se han pronunciado los juristas - FERNANDEZ GONZALEZ y AVILA AGACIO.

DE LA PLAZA ha expuesto acertadamente las ventajas del principio de concentración de los actos procesales, como la cualidad opuesta a la dispersión de los actos procesales, está inspirada por la necesidad de que la actividad judicial y la de las partes no se distraigan, con posible y perjudicial repercusión en la decisión de fondo, para la --

que se ha requerido la actividad judicial y ello pretende lograrse, por una parte, arbitrando los medios de que la relación jurídico-procesal se desenvuelva sin solución de continuidad y, por otra parte, evitando que las cuestiones propiamente calificadas de incidentales, no entorpezcan, por lo general, el camino que conduce a la resolución del pleito, y - que todas las suscitadas sean resueltas por una sola sentencia, cualquiera sea con el orden que la lógica, por un lado, y el tratamiento que es propio de cada una, según su condición, relación y subordinación, impongan de consumo al juzgador.

28.- PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD

Si el principio de concentración entendiéndose por tal a la acumulación de aquellos actos o a su aproximación, tendientes a la proposición, a la recepción de las pruebas y a la formulación de las conclusiones, en una sola audiencia, el principio de eventualidad también quedaría encuadrado en aquel principio, dado su extraordinaria similitud, porque se trata también de una acumulación y que se diferencia del de concentración por consistir en acumular las acciones o excepciones en uno solo acto procesal, mientras que aquél es acumulación o aproximación de actos procesales, que aparentemente se representan como uno solo y también se diferencia por su inconstancia; consiste pues este principio, en que la parte, en un determinado período procesal, -como expone EMILIO GOMEZ ORBANEJA puede aducir simultánea o sucesivamente, diferentes pretensiones o defensas incluso incompatibles entre sí, para el caso de que no siendo estimadas unas, puedan tal vez alcanzar éxito las demás. Y -agrega-, que la manifestación más importante en este principio la tenemos en la acumulación, en la contestación de la demanda de las excepciones procesales o dilatorias (los cuales como sabemos, van dirigidas a que se declare inadmisibile la demanda por falta de algún presupuesto procesal y no se llegue a un pronunciamiento en el fondo) y las defensas y excepciones perentorias

o de fondo (que tratan que se declare infundada la demanda-
y, dándose un pronunciamiento de fondo se absuelva al deman-
dado).

El principio de preclusión hace referencia a que los actos procesales han de realizarse dentro de las fases- que les están señaladas -apunta ARAGONESES ALONSO-. Conse- cuencia de este principio es el de eventualidad, según el - cual las partes deben hacer uso de todos sus medios de ata- que o defensas, según los casos, incluso eventualmente, es decir, para el caso que uno o varios de tales medios no sur- tan efecto.

En el proceso laboral este principio tiene una en-orme trascendencia pues las partes deben ejercitar sus accio- nes y excepciones, al mismo tiempo, en el momento procesal oportuno que debe ser en la demanda o en la contestación; pa-sada esta oportunidad de defensa procesal o de fondo, no se considera posible su alegación posterior, por lo que este - principio de eventualidad ha sido calificado por la doctri- na como exageración artificial del de preclusión (Derecho - procesal, Gómez Orbaneja y Herce Quemada).

Los partidarios del principio de eventualidad en- tre los que se halla SNOPECK y al que nosotros también nos unimos, manifiestan que con ello se elimina la emboscada -- pues la lucha es franca y leal, no debiendo ocultarse ni -- los medios de ataque, ni los de defensa. El objeto de la -- justicia no es hacer valer por sorpresa las pruebas, sino- que ellas demuestren quién tiene razón en el juicio.

29.- PRINCIPIO DE ORALIDAD

Los actos procesales escrupulosamente se pueden exteriorizar bajo dos formas: o escrito u oral y dada la necesidad de este apotegma procesal es imprescindible que su desarrollo (la del procedimiento), bien sea en forma escrita o en forma verbal, por lo que se puede afirmar que a determinado sistema procesal rige el principio de la escrituralidad o el de la oralidad, según si la actividad se desarrolla en forma escrita o verbal.

De esto se deduce claramente que estas dos formas de manifestación de los actos procesales fueran utilizados en la antigüedad y así nos ha llegado el conocimiento que entre los romanos en el período de las acciones de la ley, se caracterizaba porque las legis acciones, son fórmulas verbales, mientras que en el siguiente período que le sustituyó o sea el formulario se caracterizó por el contenido de una fórmula escrita; también entre los germanos, el proceso en sus orígenes se caracterizaban por el predominio de la oralidad y publicidad.

En la época contemporánea no se puede afirmar la pureza de uno y otro sistema o forma y así CHIOVENDA sostiene que todo proceso es mixto teniendo por oral o escrito el sistema procesal que dé mayor preferencia a la oralidad o a la escritura.

Es necesario que nos pongamos de acuerdo en cuanto a lo que debemos entender por oralidad, afirma el jurista español SENTIS MELEND, ya que no es raro que se confunda este concepto con otro respecto del cual, con profundas analogías, no son poco importantes las diferencias con la oratoria. Si acudimos al sentido escuetamente idiomático de ambas expresiones y a sus respectivas etimologías, vemos -- que las dos proceden del latín os, oris, que quiere decir -- boca; pero mientras oralidad deriva directamente, ya que -- los sustantivos con la disidencia -idad-, denotan en abstracto la cualidad representada por su radical (en este caso -- oral), en cambio, oratoria encuentra esa etimología a través del orator, el orador, el que hace de la expresión hablada-verdadero arte.

Cuando podemos afirmar que un sistema procesal si gue el principio de la oralidad o escrituralidad?

Hemos visto anteriormente que un sistema oral o -- escrito cuando priva en los actos procesales un principio -- sobre el otro, porque actualmente ~~no~~ se concibe un proceso- netamente oral o escrito, ni tampoco podemos afirmar que el proceso tiene la característica de ser oral o escrito por-- que la mayoría de ellos se desarrollen en una u otra forma, sino que significará su oralidad o escrituralidad cuando en la vista o juicio o término probatorio, la prueba de lo alegado se propone, se admite y se recepciona en forma verbal- o escrita.

Oralidad significa, dice BERNAL MARTIN, como la valoración de lo alegado de palabra en la vista o juicio.

Por consiguiente será oral el proceso en que las-

alegaciones la prueba y las conclusiones se presentan al -- juez, por regla general de viva voz, a-firma GOMEZ ORBANEJA. Y agrega, que ~~es~~ escrito aquel en que la forma escrita- (vox mortua), constituye el medio normal de comunicación en tre las partes y el juez.

El principio de oralidad se refiere a las audiencias, nos dice KROTOSCHIN, y significa que el procedimiento verbal tiene primacia sin desalojar por completo al escrito que lo completa.

De igual manera se refiere CHIOVANDA en el ante--proyecto al Código italiano, cuando establecía en el art. -- 34 que el debate oral comenzaba en la audiencia pública. -- Las partes debían exponer de viva voz las demandas y excepciones, desarrollando brevemente las razones de hecho y de derecho que les asistían indicando las pruebas que ya consideraban adquiridas y aquellas que debían tener lugar. Se -- les prohibía a las partes referirse a lo escrito, a menos -- que fuere c ntrovertible su tenor.

En el proceso laboral el principio de la oralidad es de imprescindible imposición, si es que se ~~desa~~ obtener la mayor rapidez y economía en el mismo. De ahí que actualmente exista una propensión constante, de la doctrina y de las legislaciones, hacia la oralidad del proceso.

Las ventajas del principio de oralidad, han sido--expuestas brillantemente por la doctrina, argumentan en su-favor, la facilidad de su comprensión, la de la economía -- procesal que se traduce en mayor rapidez, porque la orali -- dad presupone el principio de la publicidad, porque los juzgadores tienenque agudizar su atención en el mismo, lo que hace que se compenetre en el objeto del pleito; porque tie-

nen mayor intervención personal las propias partes en el -- pleito; porque los hechos dudosos quedan perfectamente aclarados con la discusión verbal, etc., etc., Entre los juristas que abogan por la conveniencia del sistema oral, podemos citar a Ossorio y Gallardo, Jofré, Lascano, Couture, -- Chiovenda, Goldschmidt, Calamandrei, etc., etc.

GUASP opina que con respecto a la oralidad y a la eseritura en el proceso civil, el problema no ha sido resuelto todavía por la doctrina, ni por el derecho positivo de -- un modo satisfactorio.

Sin embargo para el proceso del trabajo la tendencia a la oralidad cada día es aún mayor, porque resuelve -- a satisfacción el principio tuitivo que inspira el Derecho del trabajo, en las relaciones humanas del trabajador con -- el dador de trabajo.

Las ventajas que enumera RUPRECHT del principio -- de la oralidad en el proceso laboral estriban en la publicidad que se obtiene, pues ella significa una garantía para -- las partes, Otra de sus consecuencias es la probidad, por -- el contacto entre las partes, el tribunal y el público y finalmente el de la mejor investigación de los hechos, que como facultad tienen los jueces de fallar ultra petita, por -- lo que el ahondamiento de la investigación debe alcanzar a los límites del proceso penal.

Como este principio de la oralidad tiene un íntimo contacto con los principios de inmediación y publicidad, no he querido concluir el presente numeral, sin enunciar la figura del juicio oral, que de ella ha hecho en forma magis-- tral ANGEL OSSORIO y GALLARDO en la figura geométrica, un --

cuadrilátero que se completa con el lado ocupado por el público, nos parece ver, predominando, el concepto de publicidad; y el público y la publicidad, obligan a pensar en la oratoria. Frente a esa figura, yo quiero hacer de lo cuadrado redondo; contemplo la figura de la mesa redonda, donde juez y partes (o sus representantes), conversan familiarmente, con o sin público; lo interesante es la relación directa, la inmediatez; y entonces, la oralidad, la expresión pura y simple del propio pensamiento, se nos parece predominando sobre la oratoria, como arte retórica.

Y termino con la parafraseada expresión del jurista CHIOVENDA, la oralidad en el proceso no es más que un retorno a la idea romana, alma y vida del proceso moderno.

30.- PRINCIPIO DE INMEDIACION

El principio de inmediación se encuentra estrechamente vinculado con los principios de la oralidad y de la concentración; consiste propiamente en la recepción directa de la actividad de las partes, por el juzgador.

Cómo se practica esta recepción?

Siguiendo al Prof. GUASP, hay que distinguir, según que la circunstancia, cuya inmediación se exija, sea, a su vez, un sujeto, un objeto o una nueva actividad.

Si la circunstancia de inmediación se refiere exclusivamente a los sujetos, es decir cuando se exige la presencia de otras personas a un acto procesal determinado, se le ha dado ~~den~~ denominársele inmediación o inmediatividad subjetiva.

Cuando en un determinado acto procesal se exija a las partes la presencia de determinados objetos, nos encontramos en el caso de la inmediación objetiva.

Y así a un determinado ~~acto~~ acto procesal se exige su contacto o proximidad con otras actividades distintas realizadas, que se realicen o por realizar, se le denomina de la inmediación de actividad.

Hay actualmente una fuerte tendencia en las le--

gislaciones, a introducir en el proceso del trabajo el principio de inmediación, que se traduce según la diferencia---ción anterior:

- 1º. En la exigencia que el juzgador que empezó a nocer de un juicio determinado, sea el que --pronuncie el fallo de instancia (inmediación-subjetiva).
- 2º. Que toda la tramitación de los actos procesales debe efectuarse en presencia del juzgador, recibiendo directamente todas las pruebas, que le proporcionen las partes para establecer la relación que debe haber entre los medios de -prueba -como sostiene ARAGONESES ALONSO, y el tema probandi (inmediación objetiva).
- 3º. Que la serie de actos procesales sean en lo -posible lo más próximos en el tiempo (inmediación de actividad o concentración, V. núm.27).

Entendido así el principio de inmediación, se caracteriza especialmente por la presencia personal del juzgador, que falla en instancia en todos los actos procesales -del juicio, por lo tanto deberá recibir las pruebas presentadas, oír las alegaciones orales que efectúen las partes -en el acto del juicio, lo que constituye una proximidad --cierta de las partes, de los hechos alegados y las pruebas-presentadas, para con el juez, lo que le dá una mayor posibilidad inconcusa de ilustración, en el conocimiento del -asunto, por lo que sólo en un procesal oral, la inmediación puede ser plena, nos dice GOMEZ ORBANEJA y verdaderamente -aplicada.

La palabra hablada consiente el diálogo -sostiene-OSSORIO y GALLARDO-. La réplica instantánea, la interrup---ción, la pregunta y la respuesta. En el curso del informe -de un letrado, al juez se le puede ocurrir numerosas dudas

o aclaraciones que cabe plantear y esclarecer en el acto dirigiéndose al informante. En el procedimiento escrito, el juez no puede entretenerse en enviar comunicaciones a los abogados para dichos fines. La prueba es que no se hacen ni está previsto en las leyes.

La inmediación del proceso se halla garantizada de modo especial, sostiene KROTOSCHIN, por el deber de las partes de comparecer personalmente, ora que la comparecencia sea de rigor absoluto, ora que se confiera al juez la facultad para ordenarla en cualquier momento, en forma mucho más amplia de lo que ocurre ante la justicia común.

No olvidemos, dice SANTIS MELENDO, refiriéndose a la oralidad o inmediación, que implican sacrificios, y no sólo para los jueces, sino también para los abogados, porque exigen un conocimiento completo y constante del asunto controvertido.

En definitiva, si las funciones del abogado y del juez son funciones de sacrificio, es porque la justicia es un sacerdotio, es porque son sacerdotes de ella los jueces y los abogados y ningún sacerdocio es cómodo; cuando un sacerdote vive cómodamente es porque ha dejado de serlo.

31.- PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Este principio responde en el Derecho procesal, a que todos los actos que tienen lugar en el procedimiento, pueden desarrollarse no sólo a la vista de las partes interesadas en la contienda, sino que también de todas aquellas personas que deseen presenciarlos.

En tal sentido podemos afirmar que un proceso es público cuando su actividad puede desarrollarse normalmente a presencia de todas aquellas personas que así lo deseen y -secreto, cuando la actividad procesal debe desarrollarse únicamente a presencia de las partes y a veces, como ocurre en el proceso penal, sin la asistencia de las partes interesadas.

Se ha argumentado en favor del principio de publicidad, que elimina la inseguridad de las partes, la parcialidad y venalidad de los jueces y porque asegura y garantiza -manifiesta GOMEZ ORBANEJA-, una administración de justicia más eficiente e intrínsecamente mejor y contribuye a reforzar la confianza en la opinión pública en ella.

En el proceso del trabajo el principio de publicidad es indispensable no sólo por las razones anteriormente expuestas, sino porque se discuten intereses sociales y económicos -como afirma AVILA AGACIO, por encima de los intereses individuales de las partes.

El principio de publicidad en el proceso laboral, únicamente debe restringirse y en forma prudente por el jugador, cuando se ventilen asuntos que por su interés netamente privado, puedan ocasionar perjuicios a las partes, tanto de índole económica como morales y también en aquellos - casos que puedan tener honda repercusión en el orden público.

32.- PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD

El proceso laboral está librando una de las duras batallas, en cuanto imponer como característica el principio de flexibilidad en oposición al - excesivo ritualismo que impera en el proceso en general.

Si hemos de partir que la jurisdicción laboral -- tiene por finalidad tutelar las garantías que ofrece a los trabajadores el Derecho del trabajo, se debe apartar del -- formalismo que implica una traba procesal para los demandantes-trabajadores, que desconocen la etiqueta o ceremonia -- procesal.

La corriente moderna en el procedimiento laboral, es la de permitir al trabajador, ejercitar sus acciones y - defensas, sin intervención de representante, dada la ínfima condición económica que se encuentra situado, frente al empresario, quién goza de los medios necesarios para poder intervenir por medio o asesorado de doctos en Derecho; tal -- fundamento no debe ser destruido cuando el trabajador se -- vea en la necesidad de ejercitar directamente sus acciones- o defensas.

Se ha argumentado en favor del formalismo procesal como en verdad lo es, que el principio garantiza una justicia objetiva, eliminando los arbitrios, como sostiene DE -- LITALA, pero no debemos olvidar, que no se aboga en el principio de flexibilidad, la destrucción o aniquilación de la

forma en el proceso del trabajo, sino la posibilidad de indicar por parte del juzgador la subsanación de las omisiones y defectos de forma del acto procesal, que trate de promover el trabajador e incluso subsanándole las omisiones y defectos de forma, cuando el trabajador comparezca personalmente ante la Magistratura, lo que en realidad constituiría una herejía jurídica en el procedimiento común.

La elasticidad del proceso laboral no significa - que éste deba ser, por eso, menos legal que el proceso común, expresa KROTOSCHIN, aún contando con las libertades -- que permite aquél, tan o el juez como las partes deben mantenerse dentro de un estricto margen de legalidad. Sólo que esa misma legalidad parece aquí más adecuadamente regulada.

Esta flexibilidad en el formalismo procesal, se impone en el proceso laboral moderno, dada también la característica de su oralidad y se efectúa mediante la suavización de la forma de los actos procesales, conminando al juzgador a evitar los defectos y las omisiones y otorgando a los trabajadores la posibilidad de su comparecencia personal ante la Magistratura o Juzgados de trabajo, con lo que se evitan errores y omisiones, en cuanto a su actividad les atañe.

En el proceso laboral, la formalidad es menor que en el Derecho común - expresa AVILA AGACIO- y debe reducirse a lo que sea absolutamente indispensable para la garantía del ejercicio de la acción y de la excepción y que permita la iniciativa del juez para corregir las omisiones del proceso.

El procedimiento laboral es formalista, pero en el texto de las leyes procesales, encontramos bastante aten-

perado este principio, con la exclusión de la rígida forma-
de un proceso civil, aumentando los poderes del juez y de -
las partes para evitar y subsanar las nulidades procesales-
cometidas.

La flexibilidad como principio de ineludible ob--
servancia en el proceso del trabajo, proporciona la ventaja
de una mayor celeridad al proceso, puesto que las formas --
son suplidas por la iniciativa del juzgador la parte traba-
jadora, queda garantizada en ejercitar personalmente sus --
acciones y defensas; la igualdad entendiéndose por tal a la
jurídica y no a la procesal, queda establecida perfectamen-
te entre las partes y la justicia llega pronto y es efec-
tiva, por cuanto no se entorpece por razones de forma.

33.- PRINCIPIO DE LA HETEROGENEIDAD

Se ha dicho repetidas veces que en todo proceso las partes se hallan situadas en una posición jurídica doble, igual, y contradictoria.

Del principio de la dualidad ya nos ha dicho CHIO VENDA que no cabe imaginar un proceso civil sin ellos, es decir que exista una posición doble de partes; el principio de contradicción consiste que estas dos partes mantengan posiciones opuestas o antitéticas y el de igualdad consiste en que no debe concederse a una de las partes medios o armas procesales superiores o inferiores en cuanto a su eficacia -expone GONZALEZ PEREZ- a las que a la otra se otorgan.

En el proceso laboral los principios de dualidad y contradicción, enunciados para el proceso en general, son de perfecta aplicación, no así el principio de la igualdad procesal absoluta de las partes, en que su posición jurídica es una composición de igualdades con desigualdades procesales.

Se ha roto el principio de la igualdad en el proceso laboral, como paralelamente ocurre, en el proceso administrativo- cualquiera que sea la posición que en general se adopte sobre el llamado principio de igualdad de las partes -tiene dicho GONZALEZ PEREZ- lo cierto es que dicho principio quiebra aparatosamente en los procesos administra

tivos o, en general, en los procesos en que es parte la administración pública.

La supuesta igualdad de derecho en el litigio o -lucha judicial resulta ilusoria ante la desigualdad económica de los dos contendientes, cuando esta es muy acusada -sostiene GALLART FOLCH. En el combate judicial, que tiene que ser necesariamente de alguna duración, que exige armas costosas, aun cuando el que preside la lucha sea un juez intergérmino la ventaja está siempre del lado del económicamente fuerte. El pobre, el débil, que sabe que la batalla tiene -que ser irremisiblemente larga y costosa renunciará, en la mayor parte de los casos a ella, dejando decaer sus derechos, o si entra en liza raramente podrá perseverar hasta -el final de la misma rindiéndose, las más de las veces, a -su adversario en una transacción en que trocará sus justos-derechos, difíciles de reivindicar, por compensaciones económicas, muy inferiores, pero de inmediata realidad.

Pero si trasladamos el punto de vista para observar el planteamiento del problema, de la consideración del simple litigante humilde y económicamente débil, al examen del litigante obrero contra su patrono en materia de reclamación de derechos nacidos de la relación de trabajo, no sólo son valederas las consideraciones que acabamos de hacer, sino que a ellas se añaden otras que las refuerzan y completan. La desigualdad moral es aquí patente y la económica se deduce del mismo carácter del asalariado que, en la generalidad de los casos, no cuenta con otro medio de vida que un jornal, siempre más o menos eventual, y que le obliga a una jornada de trabajo que no se aviene con la vacación que el cuidado de los propios litigios exige.

El principio de la igualdad ha sufrido serios quebrantos en el proceso del trabajo -ha expresado AVILA AGACIO-, por haberse demostrado en la práctica que la igualdad en sentido filosófico, se vé desvirtuada por las desigualdades económicas existentes en el medio y que conducen a la más terrible de las injusticias. Por eso el principio de la igualdad, por el cual tanto lucharon los procesalistas civiles, ha sido modificado por el Derecho procesal laboral, -- aceptando el principio de la desigualdad compensada con -- otras desigualdades que permitan la igualdad.

Siempre que se plantea la necesidad de tribunales especializados, se suscita la vieja cuestión doctrinaria -- del privilegio que significa crearlos en beneficio de partes interesadas rompiendo con el principio de la igualdad ante la ley -expresa DESPONTIN-, que se impone como una institución de garantía en los países democráticos.

La igualdad de las partes es, no obstante, para el proceso un principio instrumental -sostiene GUASP- y no un principio final: primero porque teóricamente las partes no están situadas en un mismo plano, sino en distintas perspectivas, ya que el actor es el verdadero protagonista del proceso y el demandado sólo el sujeto pasivo al que se refiere su reclamación; y, segundo, porque en la práctica muchas veces, la igualdad absoluta no es aconsejable, y a veces ni siquiera posible, de donde la diferencia de trato que se -- observa en cualquier derecho positivo en este punto.

El principio de la heterogeneidad con respecto a la posición jurídica de las partes en el proceso laboral, -- puede enunciarse como la mixtión de igualdades con desigualdades jurídico procesales; en el referido proceso tanto

Los trabajadores como los patronos están en la igualdad jurídica de interponer ante la Magistratura o juzgados de trabajo sus pretensiones, a ser oídas, a que se les notifiquen las resoluciones, a presentar las pruebas que crean oportunas a recurrir de las sentencias, etc., etc., y en posición desigual por cuanto existe la reversibilidad de la carga de la prueba; presunciones en favor del trabajador; patrocinio gratuito por el Estado, en favor del trabajador, por la presunción de su pobreza; posibilidad de proposición informal de actos procesales por parte del trabajador mediante simple comparecencia; falta de condenación en costas al trabajador que sucumbe en su pretensión; etc., etc.

Por consiguiente en el proceso laboral no cabe hablar de un principio de igualdad o desigualdad en términos absolutos, en cuanto a la postura jurídica de las partes en toda su pureza, por lo que hemos recurrido, en denominar a esta situación un tanto híbrida, como principio de la heterogeneidad en la posición jurídica de las partes en el proceso del trabajo.

Entre los principios informantes del Derecho procesal social sostiene SOMARE, unos son propios, exclusivos del mismo; otros tienen similitud con los del procedimiento civil. Pueden enumerarse, sin pretender una mención exhaustiva: I) la oralidad (con todas sus consecuencias, identidad física del magistrado, inmediación, concentración, publicidad, celeridad); II) desigualdad jurídica del trabajador, concentrada en: gratuidad, inversión de la prueba, principio del iudicium pro operario, obligación del Tribunal de --sentenciar ultra y extra petita, impulso procesal de oficio, flexibilidad de la relación jurídica procesal, equidad, irrenunciabilidad de derechos, sencillez, caracteres de la senten

cia). Los principios anteriores tienen su fundamento por -- cuanto el Derecho social puede considerarse como el conjunto de principios y de normas pertenecientes a las distintas materias jurídicas que, inspiradas en una nueva concepción de la justicia y del hombre, sostiene STAFORINI- tienen por fin proteger y dignificar a los individuos social y económicamente débiles.

Cuando habíamos terminado de escribir la presente tesis ha llegado a nuestras manos la opinión sobre el principio de igualdad procesal, sostenida por MANUEL ALONSO -- OLEA en "capacidad y legitimación de las partes en los procesos de trabajo, publicado en la Revista de Trabajo de marzo-abril de 1959, Madrid. El referido jurista expresa que -- en cuanto al principio de igualdad procesal, existe la vaga y difusa creencia de la que no hemos visto ninguna formulación científica precisa, de que el principio de igualdad de las partes se rompe en el proceso de trabajo en favor del trabajador, que vendría a ser así una especie de parte privilegiada; tal noción es falsa. Y agrega- ciertamente en el proceso de trabajo como en todos los demás, la propia mecánica procesal ~~pueda~~ situar en posición "ventajosa" al demandante o al demandado ante determinado acto procesal, pero tales desviaciones del principio de igualdad procesal no son características, según se dice, de los procesos de trabajo; se insiste en la negativa de que la calidad de trabajador, sea demandante, sea demandado, atribuya formalmente- ningún privilegio tan sustancial o importante que venga a romper con el principio tan sustancial o importante que venga a romper con el principio de igualdad.

Nosotros sin embargo con el respeto que nos mere-

-163-

ce la opinión transcrita, nos remitimos a todo lo que tenemos dicho en el presente epígrafe.

34.- PRINCIPIO DE LA COERCIBILIDAD

La jurisdicción laboral como la jurisdicción civil, es la función estatal que se desenvuelve en el proceso, en dos períodos sucesivos y claramente definidos, en de declaración de un derecho, o cognocitiva y el de ejecución o ejecutiva.

CHIOVENDA tiene dicho que la jurisdicción no es más que un complejo de actos de imperio agrupados para un determinado fin, que los caracteriza y que se realizan en virtud de los correspondientes poderes puestos a ese fin y de la función jurisdiccional.

La actividad jurisdiccional engloba al período de cognición, que constituyen una serie sucesiva de actos procesales que concluyen con la decisión del órgano jurisdiccional, que declara la existencia o inexistencia de la pretensión reclamada y el de ejecución forzada que también es otra serie sucesiva de actos procesales y que tiene lugar cuando el vencido no acata voluntariamente la decisión del juzgador, concluye con el cumplimiento definitivo del mandato que se declara en la sentencia.

Explicado en forma sucinta estos dos momentos de la actividad jurisdiccional, nos preguntamos en cuál de los dos períodos de su actividad es donde figura el principio de la coercibilidad?

El lógico cumplimiento de la jurisdicción laboral expresa RUPRECHT- se encuentra en las realizaciones coactivas de la sentencia, cuando ello no es voluntariamente efectuado por la parte demandada. Por tanto, el procedimiento - debe arbitrar los medios para hacer efectivo el cumplimiento de la sentencia dictada.

Es indudable que donde se evidencia con más claridad el principio de coercibilidad es en la fase de ejecución, mediante las medidas de aseguramiento o cautelares, pero también se exteriorizan en el período de conocimiento, - por que si el órgano jurisdiccional no estuviese dotado de la fuerza imperativa necesaria para llevar a efecto sus resoluciones -nos dice GOMEZ ORBANEJA-, sería imaginable el - cumplimiento de la actividad jurisdiccional.

El principio de la coercibilidad estriba en el -- uso legítimo del empleo de la fuerza si fuere necesario, para dar entera eficacia a los preceptos, que desarrolla la - actividad jurisdiccional.

El proceso del trabajo sigue en todas sus direcciones el principio de coercibilidad que caracteriza también al proceso en general.

35.- PRINCIPIO DE ECONOMIA

El principio de economía es otro de los principios fundamentales que caracterizan al proceso laboral y debe entenderse por tal, no sólo a la economía -- pecuniaria, sino que también a la economía temporaria, que debe guardar entre uno y otro acto procesal.

La economía pecuniaria, denominada también como - principio de la gratuidad del procedimiento, se manifiesta en el proceso laboral en la exención del pago de todo im--- puesto de carácter fiscal, a exoneración del pago de dere-- chos a funcionarios, empleados y auxiliares de los tribuna les de justicia y al libramiento de oficio de los exhortos y demás despachos que se solicitan a petición de parte inte resada; o por lo menos en abaratar en lo posible esos im--- puestos o derechos, que puedan estar al alcance de los tra bajadores.

El proceso en general produce una serie de gastos que el trabajador en general-, no puede afrontar -sostiene- MANRESA. No es posible aceptar que por falta de medios esta categoría de personas se encuentre en la imposibilidad de - hacer efectivos sus derechos. Aquí con mayor razón que nun ca, se aplica el principio "pauperes non solvent in iudicio", pues los gastos no pueden impedir que la justicia no se - realice y es contrario a la equidad sostenerlo. Además, la-

caridad cristiana hace que dicha tesis sea insostenible.

La economía pecuniaria o gratuita del procedimiento consiste pues en la prerrogativa procesal, de exoneración de impuestos de carácter fiscal y derechos, que se confiere a los trabajadores, se funda en la presunción de su estado de pobreza legal, que no es más que reconocer la realidad de su falta de medios económicos.

El fundamento de este principio en el proceso del trabajo se halla en la finalidad pública, de que la justicia no esté solamente al alcance de los económicamente fuertes, sino que también de los económicamente débiles para que puedan mover el aparato jurisdiccional del Estado -dice AVILA AGACIO-, sin temor a costos procesales que le impidan lograr la justicia y hacer valer sus derechos en el juicio y no debe acudir a los principios del derecho natural, a la equidad o a las exigencias de la justicia social de nuestra época -sostiene HERCE QUEMADA-, ya que en todo caso resulta evidente la necesidad de que se dispense del pago de los gastos procesales a las personas a quienes por la imposibilidad en que se hallen de sufragarlos, se les cerraría el paso a la vía judicial para defender sus pretensiones, produciéndose con respecto a ellos una inicua denegación de justicia.

Al establecerse, como se ha visto, este principio de gratuidad en el proceso del trabajo, no ha hecho más que reconocer la presunción real y efectiva de la pobreza legal en que se encuentra la parte trabajadora.

La economía temperaria, se manifiesta en el proceso del trabajo en la brevedad de los actos procesales, tanto en el desarrollo de los mismos, como en la aproximación de

unos a otros, de ahí que una de sus principales consecuencias, sea la eliminación de trámites innecesarios y prolijos, que no sólo aminoran el trabajo de los jueces -expresa AVILA AGACIO-, sino también de una mayor celeridad a los procesos, también facilita el ejercicio del derecho de las partes, ya que habiendo trámites en el proceso éste es más sencillo fácilmente comprensible, evitando formalidades inútiles, que conduzcan a nulidades procesales por omisiones de las formas, disminuyendo además los costos procesales.

El principio de la economicidad remperaria tiene su fundamento en la celeridad que caracteriza al proceso del trabajo, procurando la brevedad en los plazos y la sencillez de todos los actos procesales.

El trabajador con el principio de la economía en el proceso del trabajo, ha salvado los obstáculos de la lentitud, de lo caro y de lo compendioso, con que se enfrentan los litigantes en el proceso común.

36.- PRINCIPIO DE MORALIDAD

La Ley jurídica se relaciona - esencialmente con el orden moral -dice CATHREIN-, primero - en cuanto que conforme a su naturaleza, produce, un deber - moral; segundo, en cuanto que tiene en la ley moral natural la fuente y el fundamento de su obligación y, finalmente, - en tercer lugar, en cuanto que en la misma ley moral natural tiene su norma y su límite infranqueable, en tanto que - no puede prescribir nada que por su naturaleza sea inmoral - e injusto.

Por la estrecha relación que tiene el orden jurídico con la moral es de imperiosa necesidad que las normas - que regulan el proceso del trabajo estén inspiradas del --- principio de moralidad, porque si se niega el carácter moral del derecho y de los deberes jurídicos, agrega CATHREIN, se quita toda su dignidad y toda su nobleza al orden jurídico - entero, rebajándole a una suma de medidas coercitivas a un - sistema policíaco.

Por tanto el principio de moralidad desde el punto de vista objetivo la hallamos en el proceso laboral, en la propia norma procesal y desde el punto de vista subjetivo en los sujetos del proceso.

Hemos visto que el derecho no debe prescribir situaciones injustas e inmorales porque en tal supuesto, estaríamos colocados fuera del derecho que tiene por finalidad -

última la moralidad y la justicia y en los sujetos la armonía jurídica entre el obrar y los hechos reales, con lo que se logra la veracidad y la buena fé, que como deber propugna - AVILA AGACIO-, para obtener su finalidad de hacer posible el descubrimiento de la verdad.

Las representaciones jurídicas que son producidas en nosotros mismos, se caracterizan como procesos de sentimientos dice CATHREIN-, tan luego como penetran en la conciencia, las denominamos conciencia jurídica; en tanto que nos dan certeza inmediata de su verdad, convicción jurídica y agrega que nuestro actual derecho obrero es el producto - de nuestro sentimiento, de nuestra sensibilidad social. Aún para el Estado mismo, el sentimiento jurídico se afirma como factor creador del derecho.

Frente al pretendido dogma del absolutismo de los derechos dice MORA NADAL, ha venido tomando cada vez mayor hegemonía en el mundo la doctrina relativista. Los derechos no pueden ser puestos al servicio de la mala fé, de la voluntad de perjudicar al prójimo, de ser así no estuvieramos ejercitándolos verdaderamente, sino que abusaríamos de ellos. La buena fé debe presidir toda actividad de la vida jurídica.

Por consiguiente el Estado, está obligado a estimular en su política social el sentimiento de armonía entre los sujetos de la relación laboral, con base en los sanos principios de la moral y de la justicia.

C A P I T U L O I I

LOS PROCESOS ESPECIALES QUE CARACTERIZAN AL PROCESO DEL TRABAJO EN LAS LEGISLACIONES HISPANA Y SALVADOREÑA

37.- Los principios especiales que caracterizan al proceso del trabajo en la legislación española. 38.- Los principios que caracterizan al proceso del trabajo en la legislación salvadoreña.

37.- LOS PRINCIPIOS ESPECIALES QUE CARACTERIZAN AL PROCESO- DE TRABAJO EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA

Las normas que regulan al proceso del trabajo las encontramos desarrolladas en la Ley de 24 de abril de 1958, sobre Reforma del Procedimiento Laboral, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 25 de abril de 1958 y el Decreto de 4 de julio de 1958, por el que se aprueba el Texto refundido del procedimiento laboral y el procedimiento especial para los seguros sociales y el mutualismo laboral, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 7 de agosto de 1958.

Es en estos dos cuerpos de leyes que se encuentran los principios especiales que caracterizan al proceso de trabajo.

La exposición de motivos de la citada ley de 24 de abril de 1958 expresa "que como primera etapa de esta la

bor se considera aconsejable el acometer la reforma de determinados preceptos fundamentales contenidos en el libro IV -- del Código de Trabajo, a fin de dotarlos de mayor agilidad funcional y ajustarlos a los últimos avances logrados por la política social patria". ¿Qué es lo que se debe entender por mayor agilidad funcional?

La agilidad funcional a que se refiere el legislador español, precisa a la movilidad, pronta y rápida del mecanismo jurisdiccional a fin de obtener en forma oportuna y presurosa la satisfacción de pretensiones.

La exposición de motivos del texto refundido del -- procedimiento laboral nos dice que en su contenido se recogen y recopilan las disposiciones legales vigentes que actualmente regulan el procedimiento, introduciendo aquellas -- innovaciones que la práctica aconseja como conveniente, a -- fin de dotar al proceso laboral de una mayor agilidad y flexibilidad".

De lo anteriormente transcrito es obvio deducir la preocupación de l legislador por imprimirle a l proceso laboral de la celeridad y sencillez en sus trámites y esto lo ha logrado con los principios que le ha introducido como examinaremos a continuación.

PRINCIPIO DISPOSITIVO e INQUISITIVO.

El principio dispositivo consiste en que no puede iniciarse el procedimiento sin existir demandante que lo estimule, mientras que por el contrario el inquisitivo se inicia obligadamente de oficio es decir, sin que sea requerido para ello el juzgador por la parte perjudicada. (Ver núm. - 24).

De lo dicho se desprende que la diferencia entre ambos principios estriba en que el proceso se inicia cuando rige el principio dispositivo, rogando la parte interesada la jurisdicción, mientras que por el contrario cuando rige el principio inquisitivo no es preciso que la parte interesada actúe, rogándola, desde luego, que el juzgador está obligado a poner en marcha el proceso.

El texto refundido en el Libro II estatuye sobre los procesos ordinarios y especiales, por lo que será en esta parte de la ley, donde buscaremos cuál de los dos principios rigen para los referidos procesos.

Con respecto al proceso ordinario se deja establecido que regirá el principio dispositivo, ya que es indispensable la presentación de la demanda escrita, para que el proceso se desarrolle (art. 67), y si esta contiene defectos y omisiones de forma o de fondo el magistrado indica al actor en que consisten para que los subsane dentro del sexto día; si son subsanados o la demanda no los contiene el magistrado está obligado a darle el curso correspondiente y en caso contrario es decir, si tales defectos y omisiones no son subsanados dentro del plazo legal, ordena su archivo (Art. 68 y 69).

Estas tres disposiciones nos dejan entrever claramente que en el proceso ordinario es indispensable que la parte interesada estimule el órgano jurisdiccional y en la forma debida para que pueda iniciarse el procedimiento, ya que en caso contrario no se inicia de oficio, ni se le da el trámite a la demanda defectuosa no subsanada, mandándose archivar por la libre iniciativa del juzgador, por lo que como dejamos dicho en esta clase de proceso impera el princi-

pio dispositivo.

En los procesos especiales también encontramos -- consagrado el principio dispositivo en la mayoría de ellos, como en los procesos de ejecución de sentencias, por orde-- narlo así el art. 191, que establece que: "la ejecución de sentencias dictadas por las Magistraturas de trabajo ten--- drán lugar únicamente a instancia de parte".

En los supuestos de despido por suspensión o cese legal de las actividades de las empresas, la autoridad admi nistrativa correspondiente, remite copia certificada de la resolución que autoriza la suspensión o cese a la magistra tura de trabajo, con lo que se inicia el procedimiento de - oficio.

A esta resolución la ley le da el carácter de de- manda, debiendo el magistrado de trabajo allegar los datos- complementarios, cuando la resolución mencionada no contie- ne los requisitos indispensables, para esta clase de deman- das (Art. 110).

En estos procesos especiales de suspensión o des- pido por consecuencia de suspensión o cese de las activida- des de las empresas, encontramos que rige el principio in-- quisitivo, puesto que el procedimiento se inicia de oficio- por la magistratura, sin ser estimulado por la parte intere- sada (los trabajadores que quedaron suspensos o cesantes).-- Esto no obsta a que los trabajadores facultativamente pue-- dan presentar sus demandas rogando el órgano jurisdiccional como lo regula el art. 19.

Este principio rige también para los casos de --- infracción en materia de accidentes de trabajo, que son cer

tificados, acordados o comunicados por las autoridades laborales que le han sido conferidos por las leyes a los trabajadores, siempre y cuando les ocasionen perjuicios de carácter económico (art. 119).

También en estos supuestos del art. 119 el procedimiento se inicia de oficio por la Magistratura, por lo -- que no necesita que sea estimulado por la parte afectada; -- antes bien, por el contrario, el art. 121 número primero establece que el procedimiento se seguirá de oficio, aún sin-asistencia de los trabajadores perjudicados que tendrán la-consideración de partes, si bien no podrán desistir, ni so-llicitar la suspensión del procedimiento.

Frente al principio de justicia rogada y entre par-tes nuestro Derecho laboral -expone BAYON CHACON y PEREZ BO-TIJA- admite que determinados actos administrativos tengan-un valor idéntico a la pretensión de la parte actuada ante-la magistratura.

Si las comunicaciones o certificaciones no reunie-ren los requisitos expresados, para la demanda, el juzgador le advierte al organismo remitente de tales defectos y omi-siones, para que los subsane en el plazo legal de diez ---dias (art. 121, inc. 1º.)

Esta subsanación, a nuestro juicio, es un mandato imperativo a las autoridades laborales administrativas, prue-ba de ello que el artículo en cuestión, no siguió las direc-trices del art. 68, en el que si la demanda para el supues-to de los procesos ordinarios, no fuere subsanada dentro de sexto día por el actor se ordena su archivo fué omitido en el texto de la ley por el carácter inquisitivo, que caracte

riza a estos procesos.

El art. 16 inciso tercero también refuerza nuestra opinión, al establecer que si el procedimiento se hubiera iniciado de oficio etc", lo que nos viene a demostrar -- que en estos supuestos rige el principio inquisitivo del -- proceso.

PRINCIPIO DEL IMPULSO JUDICIAL

Como vimos en su oportunidad (núm. 25), el impulso judicial es aquella fuerza motriz que hace recorrer todos los estadios del proceso hasta su conclusión, se diferencia del principio dispositivo e inquisitivo en que estos son los que impelen hacia adelante la marcha del procedimiento, mientras que la impulsión procesal es aquella constante que mantiene en movimiento la marcha del proceso, una vez que principia su avance.

Hemos expuesto que son los sujetos del proceso los que se encargan de mantener en movimiento la marcha del proceso, mediante su actividad y que se manifiesta bajo la tríada: de la impulsión procesal propiamente dicha, la indagatoria y la direccional u orientadora.

Con respecto a la prosecución de parte o impulsión rogada: tenemos los supuestos de interposición de recursos (libro III, art. 148 y ss.), que corresponde a la impulsión propiamente dicha; la de los actos preparatorios y medidas precautorias, regulados en el Libro I, Título VIII, Sección primera y segunda y que los incluimos en la impulsión rogada indagatoria; la petición de práctica de pruebas regulados en el Libro II, Título I, Sección tercera, que -- los incluimos en la actividad impulsora indagatoria de las

partes; ~~la de~~ acumulación de autos en dos o mas magistraturas de una misma población, regulados por el art. 18 del --
 texto refundido, la colocamos en la impulsión direccional --
 u orientadora, lo mismo el caso de acumulación de autos que
 existan en una misma Magistratura, pero que tiene o guarda--
 la característica de poder ser impulsada procesalmente de --
 oficio.

Por lo demás, todo el procedimiento se sigue por--
 impulsión de oficio-a diferencia del carácter rogado del --
 proceso civil- expresan BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, en el--
 laboral el magistrado de trabajo tiene unas amplísimas fa--
 cultades de dirección, que le permiten tutelar ala parte --
 más debil o inculta, advertirle del carácter irrenunciable--
 de cualquier derecho, de la ~~misión~~ de cualquier trámite --
 que pueda perjudicarlo, determinar las veces que hayan de --
 hablar las partes además de las mínimas señaladas legalmen--
 te, interrogar a peritos y testigos, así como a las partes,
 en la forma que estime más conducente al esclarecimiento de
 los hechos, acordar de oficio y con el mismo fin la prácti--
 ca de pruebas fuera de la sala de audiencia, dictar para me--
 jor proveer providencias en que solicite aportación de docu--
 mentos, de informes técnicos, etc., y celebrar el juicio --
 aunque no compareciera el demandante y, por tanto, no formu--
 le ante la magistratura sus conclusiones provisionales".

En la actividad del juzgador propiamente impulso-
ra tenemos que una vez admitida la demanda señala dentro --
 del plazo de los diez días siguientes el día y la hora en --
 que han de tener lugar los actos de conciliación y juicio.--
 (art. 69).

La incomparecencia del demandado al acto de conciliación y juicio, no impide su práctica, celebrándose los -- referidos actos sin necesidad de declaración de rebeldía -- (art. 70, inc. 4).

En el supuesto de comparecencia de las partes el magistrado intenta la conciliación advirtiéndole a los litigantes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles (por lo que hallamos también en esta disposición, la actividad direccional u orientadora del juzgador), art. 71.

Si no hubiere aveniencia en el acto conciliatorio, el magistrado recibe acto seguido la ampliación o ratificación de la demanda por el demandante, así como la contestación de la demanda y sus excepciones por parte del demandado.

El magistrado de trabajo continua la vista del juicio hasta su final aún cuando exista causa criminal sobre los hechos que se debatan (art. 73).

Si en la práctica de una prueba, la parte que la propone renuncia a ella, puede el magistrado acordar que continúe (actividad impulsorainvestigatoria), art. 80.

En el caso que el magistrado mande practicar diligencias para mejor proveer y no se pueda ejecutar este acuerdo, quedan los autos definitivamente conclusos para sentencias (art. 84).

El magistrado queda obligado a dictar sentencia en el plazo de cinco días (art. 85).

En los procesos especiales del art. 110 también -- tramita de oficio el procedimiento, como en los supuestos -- del art. 119 y siguientes, 139, de los procesos de ejecu---

ción de sentencias- art. 191 etc. etc. Por lo referente a - la actividad indagatoria del magistrado de trabajo: admite- las pruebas que requieran la traslación del tribunal fuera- del local de la audiencia si las estima indispensables (art. 72).

Cuando no se considera suficientemente ilustrado- sobre las cuestiones que se debaten, concede el tiempo con- veniente a las partes para que le informen o le den explica- ciones (art. 74, inc. último).

El magistrado puede si lo estima procedente oír - el dictamen de expertos en la cuestión objeto del pleito -- (Art. 81).

Las diligencias para mejor proveer, es la actividad más elocuentísima de la impulsión indagatoria del juzgador - y que se encuentra reglada en el Libro II del Título I de - la Sección cuarta del Texto refundido.

Sobre las diligencias para mejor ~~proveer~~ RUPRECHT tiene dicho que el juez no debe limitarse a analizar lo que las partes le presenten, él debe, sobre todo en el proceso- laboral, tratar de agotar todos los medios posibles para -- llegar a la verdad de manera que su sentencia sea justa y - adecuada a la realidad, agregando que es evidente que toda- medida para mejor proveer perjudica un derecho: el que hu- biera salido triunfante por culpa de la instrucción defectuo- sa. Pero ello no debe influir sobre el ánimo del juzgador - cuyo fin no es que triunfe de determinada parte, sino la razón y el derecho.

Otros casos de actividad indagatoria del magistra- lo los hallamos en los procesos de accidentes de trabajo y-

enfermedades profesionales, art. 114 inciso 2º.- 117-118-122: en las reclamaciones entre agentes y empresas de transportes por vía férrea, arts. 124 126; en las reclamaciones contra las mutualidades laborales e Instituto Nacional de Previsión, art. 134.

La actividad directiva u orientadora del Magistrado de Trabajo:

La hallamos en la acumulación de autos, art. 19; ordenando se intente la celebración del acto de conciliación, cuando la certificación no se acompaña a la demanda, art. 55; advirtiendo los defectos u omisiones que contenga la demanda, art. 68; cuando estima procedente oír el dictamen de personas expertas, art. 81 (impulsión orientadora-indagatoria); en los supuestos de accidentes de trabajo a que se refiere el art. 116, inc. 2º; en los casos del art. 121 inciso primero y numeral dos y como importante también en la impulsión direccional u orientadora de la actividad del magistrado, tenemos la advertencia que hace a las partes en el fallo de la sentencia de los recursos que contra ella procedan, el plazo para ejercitarlos y las consignaciones y forma de efectuarla y que regula el art. 89 del Texto-refundido, etc., etc.

CELERIDAD.

La celeridad es uno de los principales principios que contiene el proceso laboral y que le confiere el articulado del texto refundido, siguiendo los lineamientos de agilidad que le trazara el legislador español.

Este principio constituye para los sujetos del proceso una verdadera carga procesal, porque tanto las partes interesadas como el juzgador están obligados a realizar aquellos actos necesarios, dentro de los plazos o en las fe

chas establecidas por la ley, con la finalidad de que el -- proceso se desenvuelva normalmente, en los términos y con -- la rapidez que la ley le tiene establecidos.

En el Texto refundido encontramos el principio de celeridad en las orientaciones siguientes:

- 1º. Acuerda la perentoriedad e improrrogabilidad de los plazos.
- 2º. Señala dentro de determinados plazos, las fechas en que deben verificarse las diligencias los actos y las resoluciones.
- 3º. Establece las notificaciones dentro de plazos cortísimos, de las providencias, autos y sentencias.
- 4º. Niega en ciertos casos la suspensión del procedimiento.
- 5º. Suspende en casos determinados la celebración de los actos, con requisitos rigurosos y por tiempo limitado.
- 6º. Aproxima los actos procesales.
- 7º. Rechaza en algunos casos escritos y alegaciones y restringe en otros la prueba.
- 8º. Ordena la tramitación inaplazable de los incidentes, omite algunas diligencias en los mismos y aligera sus resoluciones.
- 9º. Omite recursos innecesarios.
- 10º. Imponiendo sanciones cuando se contraviene -- el principio de celeridad retardando el procedimiento.

1) Los términos en el proceso laboral son fatales e inaplazables, así lo ordena el artículo veintiuno -- inciso segundo, cuando expresa que los términos son todos -- perentorios e improrrogables, debiendo ser siempre concedidos por el máximo y solo podrán suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes.

2) El caso típico de diligencias lo encontramos - en el art. 84 "en la misma providencia se fijará el plazo - dentro del que haya de practicarse la prueba, etc."; para - los actos: el art. 69 "si la demanda fuera admisible, el ma- gistrado señalará dentro de los diez días siguientes al de- su presentación, el día y hora en que hayan de tener lugar- los actos de conciliación y juicio. La celebración de ambos- tendrá lugar en única convocatoria, etc."; de resoluciones: Art. 43, inc. 2º "practicadas, en su caso, las pruebas, el magistrado resolverá sobre si ha o no lugar a la recusa--- ción en el mismo acto, si fuere posible, en cuyo caso se ha- rá constar esta resolución en el acta que ha de extenderse. En otro caso resolverá dentro del segundo día por medio de auto, etc."

También encontramos como importante de este apar- tado las reclamaciones inferiores a 1.500,- pesetas que se encuentra regulado en Libro II Título II de los procesos - especiales en la sección novena, art. 147 del Texto refundi- do y en el que se establecen plazos cortísimos. Otros ejem- plos que podemos apuntar son la de los arts. 126-129-151-156 y 183 ("máxima urgencia" en la remisión de los autos de la magistratura y del rollo del Tribunal central, a la Sala de los Social del Tribunal Supremo, cuando se ha interpuesto - el recurso en interés de la ley).

3) Como ejemplo de estos supuestos podemos citar: la no suspensión del curso de los autos cuando se interpo- nen las declinatorias en cuestiones de competencia. Art. 6 núm. 1º.

No se suspende el procedimiento, cuando el de- mandado es citado en legal forma para la celebración del ac-

to de conciliación y juicio. Art. 70, inc. 2º.

Se niega también la suspensión del procedimiento, aún cuando se siga causa criminal sobre los hechos debatidos. Art. 73.

Tampoco se suspende el procedimiento ni aún por solicitud de parte interesada en los procesos especiales -- que regula el Libro II Título II, Sección quinta, art. 119- y siguientes.

4) En este apartado incluimos los casos de suspensión de los actos de conciliación y juicio solicitados por ambas partes y por motivos justificados y que lo contiene - el art. 70 del T.R.

La ley no regula suspensiones de oficio -afirma BAYON CHACON que evidentemente, ~~han~~ de sussistir: la enfermedad repentina del magistrado sin tiempo para avisar al su plente, el no haberse recibido a tiempo un exhorto que se despachó, el que un juicio señalado para el mismo día y hora más temprana consuma la jornada, etc. autorizan como tantas otras causas al magistrado a una suspensión e incluso podrá y deberá utilizar este tipo de suspensiones de oficio cuando conste la justa causa de no comparecencia del demandado- que el T.R. olvidó regular.

Otros casos de suspensiones los encontramos en los procesos especiales, sobre reclamaciones individuales o colectivas entre agente y empresas de transportes por vía - férrea, art. 126; reclamaciones a las mutualidades laborales y al Instituto Nacional de Previsión, art. 134; planteamiento del incidente de recusación. Art. 42, inc. 2º.

5) Como ejemplo típico de aproximación de actos procesales podemos citar: los actos de conciliación y juicio, que se suceden uno a otro y acto seguido, esta ~~aproximación~~ aproximación se halla regulada en el art. 72. BAYON CHACON ha dicho que este artículo y los siguientes, destacan el mantenimiento de la exigencia de ~~rapidez~~ rapidez del procedimiento con la prohibición de dilación por alegación de excepciones, ya que éstas no paralizan el procedimiento y que se resuelven en la sentencia.

6) Cuando se interponen los recursos de suplicación el Tribunal Central no admite escritos ni alegaciones. Art. 157; a juicio del magistrado el número de testigos ~~pue~~ puede ser limitado, cuando su número fuere excesivo, pero debe entenderse, cuando ya hayan declarado varios de ellos y su testimonio no sea más que una reiteración de hechos suficientemente esclarecidos. Art. 78.

Puede acaso un magistrado en el curso de una prueba -se pregunta BAYON CHACON- anticipar la certeza de un hecho condicionando así su libertad para la redacción en su momento oportuno del resultando de hechos probados? Y ~~agrega~~ agrega: en la práctica, sin embargo, el peligro de este precepto será mínimo ya que posiblemente la prudencia de los magistrados y el buen entendimiento general entre ellos y los Letrados evitará todo roce y reducirá el ejercicio del derecho a una indicación de ~~no~~ no parecer útiles ~~kis~~ los testimonios pendientes que el buen sentido de los Letrados debe recoger sin necesidad de solemnidad mayor.

7) En este grupo encontramos los incidentes de regulación y abstenciones regulados en los arts. 41 y siguientes del Texto refundido (especialmente el art. 43)

8) Se omiten los recursos en los casos que se resuelven, sobre la acumulación de acciones y de autos. Arts. 20, inc. 2º; providencias para mejor proveer, Art. 83, inc. 3º. La providencia acordando esta clase de pruebas no puede ser objeto de recurso alguno -sostienen LUIS S. JIMENEZ --ASENJO y JOSE A. MORENO MORENO-, ni siquiera del de reposición. Por consiguiente, contra la denegación de una prueba solicitada para mejor proveer no cabe recurso de casación -por quebrantamiento de forma.

9) En la imposición de sanciones cuando se contra viene el principio de celeridad tenemos los de índole puramente procesal, para las partes: el supuesto cuando el magistrado, acuerda para mejor proveer la confesión o la presentación de un documento, si no comparece la parte a quien se pide su confesión o no presenta el documento solicitado -por el juzgador, se estiman probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada, Art. -83, inc. 2º. El art. 84 -nos dice MENENDEZ PIDAL-, viene a satisfacer la necesidad de que las diligencias para mejor proveer no puedan convertirse en para mejor dilatar, al establecer un plazo, que al ser perentorio, como todos los de esta jurisdicción, según previene el art. 21 de este Decreto, una vez fenecido no admite prórroga alguna, e impone la obligación de dictar sentencia dentro del legal establecido.

Para el demandado: su incomparecencia al acto de conciliación y juicio le significa que el juicio se celebra sin su asistencia. Art. 70 inc. 2º.

Para el actor: Si no comparece al acto de conciliación y juicio, ni alegare justa causa que a juicio del -

magistrado motive la suspensión, se tiene por desistida de su demanda. Art. 70, inc. 3º. Esto no equivale a renuncia. De las acciones -dice MENENDEZ PIDAL-, aquélla podrá ser reproducida, siempre que éstas no hayan caducado o prescrito.

Para el Juez: proceden los recursos de Queja y Responsabilidad que regulan el Libro III, Título VIII del Texto refundido.

Para terceros que intervienen incidentalmente en el proceso: los asesores es obligatoria su intervención (art. 81, inc. 3); su incomparecencia se sanciona con multa.

Un ejemplo de sanción económica la hallamos en el supuesto del art. 109, inc. a), referentes a la tramitación fuera del plazo de treinta días señalado por el art. 93, de los expedientes disciplinarios.

Las normas anteriormente enunciadas, garantizan - que el proceso se movilice en forma rápida, lo que constituye uno de los firmes soportes que caracteriza al proceso laboral civil común.

CONCENTRACION.

Hemos dicho que existe concentración en un proceso, cuando se reúnen varios de sus actos aproximándolos de tal manera que aparentemente se nos representa que se trata de uno solo, cuando en verdad es que existe una serie de actos procesales que se verifican o suceden uno detrás de otro, acto continuo o muy próximos en el tiempo.

El principio de concentración se manifiesta en el proceso laboral español siguiendo el sistema de una sola --

audiencia en el que concurren una sucesión ordenada de actos procesales.

Los actos de conciliación y juicio se celebran en unidad de acto, en el mismo día -sostiene MENENDEZ PIDAL- y agrega que el proceso laboral, por ser predominantemente oral, exige la unidad de acto, la que comprende a) Que se celebre en un solo acto, sin admitir incidentes dilatorio, resolviéndose todos estos, como excepciones perentorias, en la sentencia admitiendo solamente en algunos casos el traslado del Tribunal fuera del local en que se celebre el juicio para la práctica de alguna diligencia de pruebas; b) -- que para ganratía de las partes, se impone en el proceso cierto orden en las alegaciones, proposición y práctica de las pruebas por medio de ciertos períodos procesales comprendidos dentro de la total unidad del acto.

A continuación señalaremos cómo se objetiviza el principio de concentración en el proceso laboral español:

a) ~~En~~ El procedimiento en el incidente de recusación de los magistrados de trabajo, que no estimen pertinente su recusación, remite las actuaciones al magistrado que le sustituye en estos casos, acuerda la comparecencia de las partes para determinado día y hora, en esta comparecencia tiene lugar los siguientes actos incidentales: las partes litigantes son oídas por su orden sobre las alegaciones de la acusación, inmediatamente después se recepcionan las pruebas pertinentes, ofrecidas por las partes, quedando facultativamente autorizado el magistrado que conoce el incidente, para resolver sobre la procedencia o improcedencia de la recusación, en el mismo acto, Art. 43 del T.R.; el procedimiento es una copia exacta del que se sigue en la

tramitación de cualquier reclamación -dice JIMENEZ ASENSIO y MORENO MORENO-, si bien el término para comparecer es -- más breve: seis días en lugar de diez.

b) En la tramitación del proceso ordinario y que se remite también a los especiales en lo que fuere aplicable, por reglarlo de esta manera el artículo 92, observamos que tanto el acto de conciliación como el del juicio, se celebran uno y otro en la Sala de audiencia de la magistratura el mismo día y a la hora señalada para tal efecto, siempre que no hubiere advenimiento entre las partes, de ello nos los expresan en forma evidente los artículos 69, 71 y 72 del T.R.

Estos artículos dan la pauta a los sujetos del proceso de la mecánica con que se inician, desarrollan y concluyen las fases de los citados actos procesales.

c) Las cuestiones previas o prejudiciales civiles o administrativas que propongan las partes, durante el juicio, serán resueltas por el magistrado en la sentencia, expresa el inc. 3º del referido artículo 72 y refiriéndose a actos supuestos -MENENDEZ PIDAL- sostiene que de esa manera se consigue la concentración de este acto procesal -- por virtud de lo cual no son factibles incidentes dilatorios, debiendo ser resueltos, como excepciones perentorias en la sentencia que pongan fin al litigio.

EVENTUALIDAD

El principio de eventualidad, consiste, como hemos visto, en acumular las pretensiones y defensas en un -- determinado período procesal.

¿Cuál es el momento procesal oportuno en la legislación española, para ejercitar las pretensiones y defensas acumuladas?

a) En cuanto a pretensiones, el momento procesal oportuno es al ejercitar la acción por medio de la demanda, con la excepción que nos confirma la regla general, que no se podrán acumular a ninguna otra acción: las de despido, accidentes de trabajo por incapacidades permanentes o muerte y las de enfermedades profesionales. Arts. 15 y 16 del T.R., ello nos lo confirma el Art. 72, en el cual el demandante podrá ampliar su demanda, prohibiendo la variación sustancial de la misma.

No parece peligrosa la acumulación a cualquier reclamación (por ejemplo de diferencia de salarios), la de incapacidad temporal -expone BAYON CHACON- ya que, asegura la esta obligatoriamente, obliga a mezclar en el proceso a una nueva parte y, además, si una sentencia por temporal determina normalmente haciendo responsable de los riesgos graves que ulteriormente pueden derivarse, se multiplican las ocasiones de recurso.

b) Por lo que concierne a las defensas el momento procesal oportuno, para efectuarlas es cuando el magistrado le concede la palabra a la parte demandada en el acto del juicio, en el que manifiesta sus defensas, alegando todas las excepciones perentorias y dilatorias que tuviere, tal como lo expresa el art. 72 y 6 numeral primera del T.R.

Una vez transcurridos estos momentos procesales oportunos, es inadmisibile toda alegación de pretensiones y defensas.

ORALIDAD.

Apuntábamos que el proceso de trabajo sigue uno de los dos sistemas conocidos para el desarrollo de sus actos procesales o bien escrito o bien oral, pero también decíamos que hoy actualmente no puede hablarse de un proceso estrictamente oral o estrictamente escrito, sino que se sigue un sistema mixto y se dirá que un proceso es escrito u oral, cuando en el acto del juicio impere uno de estos principios.

El proceso laboral español es mixto ya que algunos de sus actos se desarrollan ya oral o ya escrito, pero de acuerdo con lo que tenemos afirmado anteriormente, en el proceso domina el principio de oralidad, porque el acto del juicio se celebra de viva voz.

El principio de la escritura lo hallamos no sólo regulado en el proceso, sino que también en todos los actos preparatorios que como requisitos previos se exigen para poder entablar la demanda correspondiente:

a) Reclamaciones contra el Estado por el art. 50, 7 siguientes del T.R. y 145 y siguientes de la Ley de procedimiento administrativo.

b) La conciliación sindicial, regulado por el Art. 51 y siguientes del T.R. y puestos de que se trata el Libro I, Título VIII del referido Texto refundido.

La demanda ante la magistratura de trabajo debe contener requisitos de fondo y de forma para ser admisible, entre ellos tenemos la de que se presente en forma escrita según lo ordena el art. 67.

Las actuaciones procesales del órgano jurisdiccio

al son escritas: providencias, autos y sentencias. Arts. - 63 inciso primero, 21 y 85 y siguientes del T.R.. Art. 248- Ley de Enjuiciamiento civil.

Por lo referente a la interposición de los recursos y a su tramitación y sentencia, se verifica en forma escrita. Arts. 148 que trata del recurso de reposición, con-- cordado con el 378 de la L.E.C.; recurso de suplicación, regulado por los artículos 153-155; recurso de casación, art. 170 inc. 4; recurso en interés de la ley, art. 182 y si---- guientes; recurso de aclaración, art. 185, inc. segundo; recurso de revisión, art. 186 del T.R. y 1799 L.E.C. Recurso- le Queja y responsabilidad, art. 188 del T.R.; de las ejecu- ciones, art. 190 y siguientes.

La oralidad en el proceso laboral español se en-- cuentra regulado casi por vía de excepción a la regla gene- ral que es el de la escritura. La regla general, como hemos visto es que la Magistratura en sus decisiones las efectúa- por escrito como lo expresa el citado art. 63, que se remi- te en cuanto a sus formalidades a la Ley de enjuiciamiento- civil, por excepción se regula que los acuerdos que resuel- ven incidencias, en la celebración del acto de conciliación r juicio, serán dictadas "in voce", art. 63, inc. 2º.

Al establecer el Texto de las resoluciones en forma de acuerd s, dice MENENDEZ PIDAL, en su caso, en reali-- dad sólo hace ponerles nombre procesal a los que ya venían- adoptándose por las magistraturas, lo que unido a la Senten- cia "in voce", por primera vez regulada, refuerza los prin- cipios de oralidad, inmediación y publicidad que inspiran al proceso laboral.

Otra de las excepciones contenidas en el Texto refundido al principio de la escritura es el de la sentencia y que lo regula el citado art. 63, pero se puede fallar "in voce" en aquellos juicios que por su cuantía no exceda de - 1.500,- pesetas (art. 150), de los cuales sólo puede interponerse recurso de suplicación por quebrantamiento de formalidades procesales (art. 64) (Art. 11 de la Ley sobre reforma del procedimiento laboral).

El uso de la fórmula de la sentencia in voce, tal como aparece redactada en el párrafo primero del art. que examinamos es discrecional, fácil es ver el uso en esas condiciones de tal facultad, aparte de la ventaja práctica que puede representar para las magistraturas agobiadas por un exceso de trabajo -sostienen JIMENEZ ASENJO y MORENO MORENO-, - sólo beneficios puede reportar siempre que se use con la moderación debida.

La celebración del acto de conciliación y juicio, en forma verbal, son los que le dan el matiz al proceso laboral de sus característica de oralidad, así tenemos que al celebrarse este acto, comienza el demandante, ratificando o ampliando su demanda de viva voz, de la misma manera se manifiesta el demandado, allanándose a la demanda o negando la demanda, por todos los medios de defensa de que disponga o formulando reconvencción (art. 71 y 72).

Las pruebas son propuestas, admitidas y recepcionadas de viva voz por los sujetos del proceso intervinientes al acto.

Toda la prueba tiene carácter verbal y repentino -dice BAYON CHACON, proponiéndose en el acto del juicio sin necesidad de especificación en otro sí de la demanda, ni de

documento de proposición del demandado a falta de escrito -
de contestación (art. 69, 72, 77 y 78).

Se exceptúan sólo las que no puedan practicarse -
en juicio y las que requieran diligencias de citación o re-
querimiento.

No se admiten escritos de preguntas y preguntas -
para la prueba testifical ni tampoco para la prueba confe--
sional (art. 77 y 78).

El tipo oral de este proceso parece plenamente --
consagrado en el texto refundido -agrega BAYON CHACON-con-
tinuando así la práctica jurídica admitida y terminando al
mismo tiempo con la costumbre de alguna magistratura aisla-
da que exigía las posiciones o preguntas por escrito.

La prueba documental pública , privada se propone
en juicio en forma verbal, agregándose éstos a los autos.

En la prueba pericial se recepcionan los dictáme-
nes de los asesores o peritos en forma verbal, pero a reque-
rimiento de los asesores o facultativamente por el magistra-
lo, se consignarán sus dictámenes por vía de excepción, en
forma escrita, agregándose a los autos (art. 82).

Pasada la fase probatoria, las partes efectúan --
sus conclusiones definitivas en forma verbal, siendo éste -
el momento procesal oportuno para hacer las observaciones -
de las circunstancias personales y de la veracidad de las -
manifestaciones de los testigos (art. 75 n° 4 y 78, inc.2°).

Por último el magistrado en formal verbal declara
concluso los autos, mandándolos a traer para sentencia como
lo ordena el art. 75 numeral 5°.

Durante la celebración del juicio se irá extendiendo o "ACTA" en la que se hace constar, lugar, día y hora de la celebración, el nombre del magistrado, partes, representantes y defensores, que asistan, como no hubo aveniencia en el acto de conciliación, se relaciona en síntesis las inidencias del acto; se hace constar en resumen las alegacioes de las partes, medios de prueba y la declaración expresa de su pertinencia o impertinencia; extractadamente se reencionan las pruebas de confesión y testifical; se relacionan detallada y circunstancialmente los documentos presentados, en forma sucinta se hace mención de los dictámenes o renformes periciales, de las recusaciones propuestas de los peritos y de su resolución; se relacionan las conclusiones deefinitivas formuladas por las partes y de las cantidades deue fueron objeto de petición de condena y se hace constar la declaración del magistrado, que dá por concluido los reatos y el mandato de traerlos a la vista para sentencia. El acta deberá contener la firma del magistrado y de las reartes, defensores o peritos, haciéndose constar, si no fira alguno de ellos por no querer o por no saber, firmando por último el secretario de actuaciones, que dá fé de la celebración del acto de conciliación y juicio (art. 75).

Para terminar añadiremos que aunque la redacción del acta del juicio, debe hacerse con especial cuidado rexonen JIMENEZ ASENJO y MORENO MOR NO, la misma carece del valor de documento auténtico a efectos de casación según esableció la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 1944 y reitera la del Tribunal Central de 10 de octubre de 1958; sin embargo ello no excluye el que el magistrado haciendo uso de la facultad disciplinaria que le concede

El art. 65 del Decreto, sancione las imperfecciones o defec-
tos que en ella puedan haberse cometido por el redactor.

La disposición del art. 75 es de general aplica-
ción, para todos los procesos especiales, con las salvedades
consignadas en el Título II del Libro II del Texto refundi-
do (Art. 92).

El magistrado a su prudente arbitrio y dentro del
lazo para dictar sentencia, podrá acordar para mejor pro-
ceder la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, art.
3 y siguientes, señalando para ello el lugar día y hora en
que debe recepcionarse la prueba necesaria, debiendo a nues-
tro juicio levantarse acta con la relación que exigen el nú-
mero primero (sin hacer referencia ninguna al acto de con-
vención) y número tercero e inciso final del art. 75: en-
ta práctica de dicha prueba las partes no tendrán más inter-
vención que la que el magistrado les conceda.

Las reglas referentes a la práctica de las prue-
bas no ofrecen particularidad alguna, expresan JIMENEZ ASE-
N y MORENO MORENO, debiendo ser las propias de cada una de
ellas.

En la tramitación del recurso de casación, hallamos
el principio de oralidad, contenido, en forma potestativa -
e las partes, manifestando verbalmente ya en la notifica-
ción de la sentencia la preparación del citado recurso, o -
por comparecencia ante la magistratura (art. 166).

Admitido y formalizado el recurso de casación, dan
o cumplimiento a lo ordenado en los arts. 170 y 171 del T.R.
El tribunal señala día y hora para la celebración de la vis-
ta (art. 172), que se realiza conforme lo preceptúa el art.

30 y siguientes de la L.E.C. por remitirse a ello el párrafo primero de la Disposición final del T.R.

INMEDIACION.

De este principio hemos dicho que consiste en la recepción de la actividad probatoria de las partes por el juzgador.

En el proceso laboral español se encuentra bien caracterizado este principio, bajo la triple forma de su manifestación:

a) El acto del juicio que es esencialmente oral, exige la presencia del juzgador, quien se compenetra desde el inicio del acto, de las pretensiones y defensas de las partes; el magistrado esclarece su conocimiento con relación a los hechos alegados, por las pruebas que le proporcionan los litigantes, siendo la recepción en su mayoría oral, se ilustra también tanto de los hechos, en relación con el derecho, por las conclusiones definitivas que le formulan los contendientes (Art. 72 y siguientes del T.R.)

Por tanto, dada la oralidad que impera en la fase levisiva del proceso es imprescindible la presencia personal del magistrado, que conoce y falla el conflicto, desde luego que al acta que se levanta, contiene en extracto o en resumen las incidencias del acto realizado, con el objeto de dejar constancia únicamente de haberse cumplido con las formalidades procesales; en lo material el acto tiene también un cometido de simple recordatorio al juzgador, por tanto que no le vincula para fallar en determinado sentido.

A esta inmediatividad de lo alegado y probado en juicio, en forma verbal y en presencia del sujeto necesario

que es el magistrado, se le denomina en la técnica procesal, como inmediatividad objetiva.

b) Es obvio que la única persona que ha conocido del acto del juicio sea la que se encuentre plenamente capacitada para poder fallar en sentencia definitiva, ya que como expresamos en otro lugar de este apartado, todo lo que se discute en el acto del juicio, se propone, se admite o se rechaza y se recepciona en forma verbal y que el acta -- que se levanta contiene en forma someta, lo discutido y probado en juicio por consiguiente, cualquier otra persona que sustituya al magistrado conocedor en principio del negocio, no lo podría fallar por desconocer totalmente los hechos probados en las pretensiones y defensas de las partes; de ahí el imperativo de que el juzgador que conoce del acto del juicio, sea el único que pueda dictar la sentencia; en la técnica jurídica a esta inmediatividad se le conoce con el nombre de inmediación subjetiva y que lo consagra el art. 36 del T.R. que estatuye "si por causa justificada el magistrado que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse nuevamente".

El artículo anteriormente transcrito obliga al magistrado, que conoció del acto del juicio a fallar del asunto y sólo por causas justificadas, como enfermedad, excusa sobreviniente, muerte, incompatibilidad, etc., etc., se celebrará nuevamente el juicio, con el objeto de que el magistrado sustituto se ilustre perfectamente en el conocimiento del conflicto.

c) La inmediación de actividad se manifiesta explícitamente en los actos de conciliación judicial, que to-

han contacto con el de ratificación de la demanda, éste con el de contestación, que se encadena, con el de la recepción de las pruebas de la parte demandada y así sucesivamente -- hasta llegar a la actuación del magistrado, que declara con clusos los autos para sentencia y la dicta inmediatamente - sentencia "in voce"), este es el desarrollo del proceso en el supuesto del caso normal, en el supuesto del desarrollo-normal, los actos se aproximan excluyendo los que le co---responden ~~en~~ realizan al demandado (cuando no comparece) y si la incomparecencia es del demandante (y no alegare justa - causa de su no comparecencia), se tiene por desistida la de manda (art. 70, 71 y 72 del T.R.

El principio de inmediación no escapa a la regla general de las excepciones y así tenemos que en los proce-- sos especiales contra los acuerdos de los órganos de gobier- no de las Mutualidades Laborales en materia de prestaciones de los seguidos contra el Instituto Nacional de Previsión, - sobre seguros de Enfermedad, Vejez y Invalidez y Subsidios- familiares que regula la Sección Octava, Título II del Li-- bro II del Texto refundido, la excepción al principio de -- inmediación que preceptúan los arts. 85 y 86 o sea que para dictar sentencia (el magistrado), se debe haber presidido p el acto del juicio y en los procesos especiales a que alude el art. 129 del T.R., quien practica el acto del juicio es- la magistratura provincial de trabajo correspondiente, arts. 31 y 32 y el Tribunal competente que debe fallar el asunto es la magistratura especial de previsión social de Madrid, - confiriéndole la ley jurisdicción sobre todo el territorio- español.

De esta forma se rompe totalmente el principio de

mediación- expone el jurista BAYON CHACON- considerado -- hasta aquí como básico en este sistema jurisdiccional (y para el que sólo se admitía la excepción de posibles actuaciones de juzgados comarcales, municipales, etc., en instrucción de asuntos de mínima cuantía, excepción que admite -- igualmente el T.R. art. 147). Claro es que en la materia de previsión la apreciación directa pueda ser de menor importancia que en las cuestiones puramente laborales, por predominar la prueba documental y escrita sobre la oral.

Una vez que se han cumplido todos los requisitos de la declaración previa de que necesariamente han de ir precedidos estos juicios especiales, los interesados, pueden interponer su demanda ante la magistratura competente (art. 131), siguiendo el proceso por los demás trámites que regulan el proceso ordinario (art. 92), con la variante que en el acto del juicio dá por terminado el acto sin declarar o concluso los autos, ni mandar traerlos a la vista para sentencia, sino que dentro del plazo de 48 horas, deberá haber un resumen razonado de las pruebas practicadas y un informe sobre la cuestión de derecho, sin más trámites ni diligencias, remite seguidamente los autos a la referida magistratura especial quién declara los autos conclusos para sentencia y es a este tribunal a quien le compete fallar la controversia.

En las citadas materia de previsión social el magistrado provincial recibe la demanda, cita al organismo de previsión y practica la prueba -dice ARGUINDEY-, lo cual, por regla general, se reduce al menos en su parte más decisiva, a la documental.

En verdad la prueba que priva en estos procesos -- como sostiene BAYON CHACON, es la documental, y ello evidentemente lo expresa el primer párrafo del art. 132, los hechos pues, constan fehacientemente probados en el proceso y lo que se discute no es mas que el derecho por lo que se advierte que no hay ninguna razón, para que al final del párrafo del citado artículo, se imponga al magistrado instructor el que vuelva a efectuar un resumen razonado, si de --- ello existe constancia en el acta que se levanta del ^{acto del} juicio también porque los documentos aportados se hallan originales agregados al proceso; en cuanto al informe, también parece ser innecesario, desde luego que la apreciación de derecho que de los hechos se efectúe el magistrado de trabajo instructor, no vincula a la magistratura especial.

El informe jurídico y el resumen de los hechos -- del magistrado ordinario, no son vinculantes para el especial que puede modificarlos en sus resultados y considerarlos, aunque en la práctica pesarán extraordinariamente en el resultado final --sostiene BAYON CHACON.

Con tales antecedentes, se puede concluir que este art. 132 encierra nada más que una finalidad práctica, en primer lugar que por haber establecido la ley únicamente un solo tribunal con jurisdicción sobre toda la Nación, se veía materialmente imposibilitado para poder instruir directamente esta clase de procesos; segundo, que la mayoría de los afectados por los acuerdos de las mutualidades laborales y del Instituto Nacional de Previsión, tendrían que -- efectuar largos desplazamientos y Tercero, porque para evitar tales inconvenientes representaba el de crear muchas -- magistraturas de previsión social, en diversos puntos del territorio español con competencia para un determinado te--

ritorio.

Pero el inconveniente que puede ofrecer esta solu
ión es que un solo magistrado -sostiene ARGUINDEY- sea in-
uficiente para resolver todos los asuntos de España, que -
unque limitados a los seguros sociales y al mutualismo la-
oral, su número ha de ser muy elevado.

En el mismo sentido se inclina JUAN EUGENIO BLAN-
O, al comprobar que eran mas de mil quinientos los asuntos
ontenciosos sobre mutualismo laboral y seguros sociales --
nificados vistos en magistraturas de trabajo en 1957. Y --
grega, que sólo un motivo inadmisible podría justificar el
antener a ultranza el criterio de la magistratura única --
adrileña. El temor a que la disparidad de criterios de los
magistrados provinciales o regionales fuese tan reiterada y
atente que hiciera peligrar la seguridad jurídica o la pro
ia de organización administrativa de los seguros sociales.

Lo cierto es que ante la creación de esta magis--
ratura especial en el Texto refundido, no hemos mas que --
sistido como testigos al nacimiento de una jurisdicción in
econdiente en estado rudimentario, la de previsión social,
Es evidente que en esta Magistratura especial está el germe
e una jurisdicción independiente- expresa el jurista BAYON
HACON, que acabe por romper la con esta novedad quebranta-
a unidad jurisdiccional entre lo estrictamente laboral y -
a previsión social.

Prescindiendo pues, de disquisiciones teóricas -
dice JUAN EUGENIO BLANCO-, vamos a contrastar el proceso -
e seguros sociales establecido por el Decreto de 4 de julio
on los principios comunmente admitidos para conjuntamente-

calificar el proceso laboral:

a) La oralidad.

En el proceso laboral ordinario prima este principio que se desvirtua esencialmente en el proceso de seguros sociales, al sentenciar un juez que no oye manifestarse a las partes.

Los principios

b) de inmediación y

c) de concentración, también se abandonan en el sistema recientemente establecido para seguros sociales, donde el litigio no se ventila en una sola audiencia.

La unidad de acto queda absolutamente rota. Mitad de juicio -si se nos permite esta licencia expresiva- se celebra ante la magistratura ordinaria y la otra mitad, ante la magistratura especial.

d) La celeridad.

Por mucha que sea la rapidez con que se resuelven los asuntos por la magistratura única, no parece aventurado suponer que el procedimiento resulte más dilatorio que el actual.

e) La intervención.

La activa participación del juez de trabajo -- formulando preguntas a los testigos y partes, examinando -- presupuestos procesales, rechazando presupuestos procesales, rechazando defensas defectuosas, admitiendo y denegando -- pruebas, contemplando "de visu" determinadas circunstancias de la prueba pericial, no podrá realizarse en el proceso de seguros sociales excepto naturalmente, por parte del juez -

instructor".

f) La instancia única

En la práctica puede "perderse" el juicio en el acto de la vista y ganarse en la instancia definitiva. Por muy objetivo que trate de ser el juez instructor en la mayoría de los casos prejuzgará, aún sin querer, el asunto que se trate al informar en derecho. Por mucha identificación que exista al contemplar la ley entre ambos magistrados, la ruptura de la única instancia se da a constituir la acción del "único" una "revisión" de lo actuado por el primero.

No encontramos similitud ni analogía entre este singular proceso y los demás de nuestro ordenamiento jurídico. En el proceso de seguros sociales establecido en el Decreto de 4 de julio ¿dónde está el juicio? Porque ni en el acto celebrado ante la magistratura provincial ni cuantos tengan lugar en la madrileña poseen los caracteres que hagan merecer aquella calificación.

Se pierde cualquiera analogía con el juicio verbal, donde el juez actúa y juzga; con el proceso criminal, donde el instructor se limita a instruir el sumario, pero no escucha alegaciones ni entiende en cuestiones de prueba, ni informa en derecho. No puede tampoco hacerse un paralelo con una jurisdicción revisora, ya que no se trata de dos instancias. Nos encontramos verdaderamente ante un originalísimo sistema judicial, que en el derecho comparado del contencioso de seguros sociales, puede denominársele sistema "español", sin peligro de confusión con ningún otro.

Otro de los casos de excepción al principio de --
mediación se regula en la Sección novena de las reclamacio-
--nes inferiores a 1.500,- pesetas, Título II Libro II del-
texto refundido.

Las reclamaciones inferiores a 1.500,- pesetas --
ueden ser presentadas ante el Juzgado comarcal o de Paz, -
Jefe municipal o Delegado sindical local, del domicilio del
demandante, dicho funcionario debe de hacer constar la dili-
gencia de presentación a presencia del actor y remitir den-
tro de las veinticuatro horas siguientes la demanda del ca-
so al magistrado competente.

El magistrado puede facultativamente instruir el
expediente o devolver la demanda al funcionario que la ha-
receptado, dentro de los dos días a su recibo, teniendo pa-
ra esto en cuenta la distancia, medios de locomoción, prue-
ba que haya de practicarse y cualquier circunstancia que -
concurra en los litigantes, que pueden obstaculizar el --
normal desarrollo del proceso para que celebre el acto de-
conciliación y juicio previa la conciliación sindical.

En las actuaciones se exige la presencia de la -
representación sindical correspondiente.

Celebrado el juicio el funcionario instructor --
leva lo actuado al magistrado comitente, quien dicta la -
sentencia correspondiente (art. 147).

Se pregunta si puede el funcionario instructor -
acordar las diligencias para mejor proveer que regula el-
art. 83 y siguientes del T.R.?

Es una laguna legislativa, porque la ley no dice
nada a este respecto, antes bien ordena en el inciso final

el citado art. 147, que el juez en el mismo día deberá re-
stituir las actuaciones al magistrado delegante y también poq
ue la delegación sólo se refiere al acto de conciliación y
juicio.

Puede el magistrado de trabajo, delegar a los fun-
cionarios instructores para que practiquen las diligencias-
para mejor proveer, ya que si ha sido delegado anteriormen-
te ha sido atendiendo a las circunstancias enunciadas en el
árrafo segundo del repetido art. 147?

Con respecto a la práctica de las diligencias pa-
ra mejor proveer, no existe duda alguna que los puede prac-
ticar el magistrado delegante (art. 92), pero si se ~~trab~~ en
cuenta que atendiendo a la distancia, a los medios de loco-
ción, etc., etc., se delegaba a otro funcionario distinto
de la jurisdicción del trabajo para la instrucción del pro-
ceso, debió haberse regulado a este respecto para que el --
funcionario delegado pudiera recoger las pruebas acordadas
en las diligencias para mejor proveer.

A nuestro juicio, estimamos como una omisión in-
valuable del legislador y no apareciendo facultado el lejuz
ador para poder delegar, será él quien debe practicar las
diligencias para mejor proveer.

En todos estos casos excepcionales se viola el --
principio de inmediación subjetiva y que exige que el magis-
trado sentenciador debe haber presidido el acto del juicio-
(art. 86), facultando la ley a otro funcionario de jurisdic-
ción distinta para que instruya sólomente el procedimiento-
reservándole únicamente la de fallar la controversia.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

El principio de publicidad, ha quedado sentado como principio incommovible del derecho procesal, actualmente todos los procesos tienen la garantía de la publicidad, con muy pocas y contadas excepciones, dentro del proceso mismo, como sucede en el proceso penal español, en que las diligencias sumariales son secretas hasta la apertura del juicio oral (art. 301 de la Ley de Enjuiciamiento criminal).

En lo que atañe al proceso laboral español, el principio de publicidad se halla regulado en todos los actos procesales.

El art. 24 del Texto refundido, expresa que los autos permanecerán en la magistratura bajo la custodia del secretario, donde podrán ser examinados por las partes o sus representantes o defensores, etc.

El citado artículo confiere a las partes litigantes el derecho de examinar los autos sin ninguna limitación a ningún proceso en particular; se les notifican las providencias, autos y sentencias, a los que fueren parte (art. 25-33 369 y 369 de la L.E.C. y ss.), con lo que se confirma la regla de que nadie puede ser condenado sin antes haber sido oído y vencido en juicio.

Las notificaciones, citaciones y emplazamientos (art. 26), se verifican leyendo las providencias que deban notificarse o en que se hayan mandado hacer la citación en audiencia pública (art. 281 y 282 de la L.E.C. y la Disposición final del T.R.).

La publicidad se halla consagrada en el T.R., en la parte medular del proceso como es el acto del juicio, --

ue se celebra en audiencia pública, es decir que cualquier persona puede presenciar todas las incidencias del acto, -- con la excepción de los testigos que por formar parte de la prueba se les excluye hasta el momento oportuno que entran en la propia escena del juicio (art. 646 de la L.E.C.), (Art. 2 del T.R.

La celebración de las vistas en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se celebran en audiencia pública (Art. 313 L.E.C. y la D.F. del T.R.).

Otro de los actos del proceso, que tiene una enorme importancia, es la sentencia, que también puede ser conocida por todas las personas que así lo deseen, desde luego que se hace pública, por ordenarlo así el magistrado, una vez haya estampado su firma en el proyecto de sentencia. -- (Art. 85 del T.R.

La Magistratura especial también manda publicar la sentencia (art. 85 y 92 del T.R.)

Las sentencias del Tribunal Central de Trabajo y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, son leídas -- en audiencia pública, autorizando la publicación el Secretario (art. 365 L.E.C. y la D.F. del T.R.)

Decíamos que en casos excepcionales se podrá suspender la publicidad a determinados actos del proceso y así ordenados en la Disposición final del Texto refundido, que -- nos remite a la Ley de Enjuiciamiento civil, que tenemos -- que los jueces y tribunales podrán disponer de oficio o a instancia de parte, que se haga a puerta cerrada el despacho y vista de aquellos negocios en que exijan la moral y el decoro (art. 314 de la L.E.C.), por tanto en estos casos cuando se alterare el orden público el magistrado podrá --

efectuar a puerta cerrada la continuación del acto del juicio.

A continuación exponen los magistrados JIMENEZ-SENJO y MORENO MORENO-, el precepto ordena (comentando el art. 72 del Texto refundido), que constituido el magistrado en audiencia pública, el secretario dará cuenta de lo actual, con lo que se ha limitado a reproducir casi literalmente lo que disponía el art. 465 del Código de trabajo. A nuestro juicio esta declaración debió hacerse previamente a la del art. anterior en que se ordena el intento de conciliación, pues no cabe duda que tanto ésta como el juicio deben tener lugar en audiencia pública y a ambos debe preceder la dación de cuenta del secretario. Por lo demás y por aplicación de lo dispuesto en el art. 314 de la ley ritaria civil, supletoria, puede el magistrado disponer, de oficio o a instancia de parte, que la vista sea a puerta cerrada, una vez oídas las partes, y sin ulterior recurso "cuando así lo exijan la moral o el decoro".

Queda pues introducido en la legislación laboral española el principio de publicidad que garantiza, la pureza de la justicia en materia laboral.

FLEXIBILIDAD.

El formalismo impone que la actividad de los sujetos del proceso, debe ceñirse rigurosamente a los requisitos legales, sin cuya posibilidad resultarían defectuosos y por lo tanto rechazables del plano, en tanto que por el contrario el principio de flexibilidad procesal, permite que ciertas y determinadas actividades procesales, defectuosas no sean rechazables de plano, sino que se tolera la posibilidad de su subsanación, mediante la facultad que se conce-

le al juzgador, para que indique los defectos de forma o de fondo en que han incurrido las partes, para que su rectificación o bien mediante la rectificación directa por parte del juez o por la rectificación ficta, que automáticamente concede la ley a la actividad defectuosa de los sujetos del proceso, cuando concurren ciertas circunstancias.

En la exposición de motivos del Texto refundido, se aboga por la introducción de "aquellas innovaciones que la práctica aconseja como convenientes, a fin de dar al proceso laboral de una mayor agilidad y flexibilidad"; realmente en su articulado encontramos en muchas de sus normas bien marcado el principio de flexibilidad, teniendo su fundamento en que no es preceptiva la representación, ni la intervención letrada, art. 10, por lo que las partes propiamente interesadas, patrono y trabajador, sin la existencia del principio de flexibilidad, se encontrarían separados de la magistratura por un fuerte muro, como sería el formalismo, dado al desconocimiento absoluto del formalismo del proceso. De ahí, pues, la necesidad de flexibilizar ese muro, para que las partes pudieran penetrar en la magistratura y ya una vez dentro del proceso, formalizar sus acciones y defensas, mediante las facultades que concede la ley.

a) Actividades viciosas o defectuosas de las partes litigantes, susbsanados por ellas mismas e indicadas por el juzgador.

El art. 15 del T.R. confiere al actor la facultad de acumular las acciones laborales que tenga contra el demandado, pero el art. 16 contiene las particularidades, a las que no se puede acumular ninguna otra acción (despido

accidentes de trabajo, incapacidades permanentes, muerte, y as de enfermedades profesionales).

Si se propusiesen en una demanda las acciones anteriormente referidas acumuladas a otra, si se rigiese el principio formalista, serían rechazadas de plano, pero en este supuesto como el inc. 3º del art. 16 contiene un matiz esencialmente flexible, el magistrado no rechaza la demanda, sino que le concede un plazo (seis días), para que subsane el defecto. Así pues el actor deberá, bien por comparecencia, bien por escrito -afirman JIMENEZ ASENJO y MORENO MORENO, sin necesidad de letrado, manifestar por cual de las acciones ejercitadas se decide y el magistrado dictará luego providencia admitiendo a trámite la demanda respecto a la acción que subsista y citando a juicio, Caso de no comparecer al requerimiento en el plazo de seis días, a contar desde la notificación de la providencia ordenando el archivo de la demanda, notificando este proveído.

La demanda en el proceso del trabajo es de una enorme sencillez, pero dentro de esa sencillez existen ciertos requisitos que cumplir la que le dan un carácter formalista (Art. 67).

Si la demanda contiene defectos y omisiones en sus requisitos intrínsecos o extrínsecos, el magistrado no la rechaza, sino que le advierte al actor de dichos defectos u omisiones para que los subsane dentro del sexto día y hasta pasado este plazo, que ordena su archivo, si no fueren subsanados en tiempo y forma. Art. 68. Caso similar: el del art. 121 en los procedimientos de oficio.

- b) Omisiones en la actividad de las partes y subsanación por la magistratura.

En los supuestos que se planteen por suspensión -cese de las actividades de la empresa, las autoridades laborales administrativas deberán cuidar, que la certificación que remiten a la magistratura contengan los requisitos que se exijan a las demandas y cuando estos requisitos son omitidos o defectuosos el magistrado "interesa los datos necesarios" para subsanar el defecto (Art. 110).

Es requisito necesario en las demandas sobre incapacidades permanente o muerte, que se adjunten las certificaciones del Registro civil de nacimiento del o de los beneficiarios. Su omisión lo prevee la ley facultando al magistrado para que de oficio haga llegar el citado documento a los autos (art. 116).

- c) Asesoramiento legal por parte del magistrado - a la actividad de las partes y la subsanación de los errores de asesoramiento.

En el proceso común no se advierte en el fallo definitivo los recursos que contra la sentencia puedan corresponderles a las partes, lo que contrariamente se dispone en el proceso laboral, asesorando a los litigantes en la sentencia, los recursos que contra ella procedan, tiempo, modo y forma para interponerlos (art. 89)

Cuando este asesoramiento es erróneo y el tribunal superior lo declara improcedente, en el fallo advierte a las partes el recurso que proceda y lógicamente contendrá el tiempo, modo y forma para interponerlos (Art. 177).

- d) Contravenciones a las actuaciones legales y - subsanación automática por la ley, mediante - ciertos requisitos.

Supuesto que las notificaciones, citaciones y emplazamiento no se practiquen conforme lo dispone la Ley en el Título VI del Libro I del Texto refundido, se sancionan con nulidad, pero son subsanables cuando el perjudicado se pone al tanto por enterado de la notificación, citación y emplazamiento al juicio, surtiendo efecto desde ese momento, en que automáticamente quedan subsanadas. (Art. 40)

Estas excepciones del formalismo del proceso, -- numeradas anteriormente y la sencillez en determinadas actuaciones: citaciones y notificaciones por correo certificado (Art. 32); eliminación de requisitos superfluos para la demanda (art. 67); fallos de viva voz en los acuerdos y en sentencias de pleitos inferiores a 1.500,- pesetas, con la única condición o mejor dicho requisito de hacerlo constar en este último supuesto en el acta del juicio con indicación del fallo y fundamentos legales (art. 63, inc. 2ª y -- 4ª, inc. 2ª, le imprimen al formalismo del proceso del trabajo de cierta condescendencia con el ritualismo, que le introduce el principio de flexibilidad.

Todos los recursos tienen un carácter estrictamente formalista. De ahí, que sea indispensable en los recursos de suplicación y casación la intervención letrada (Art. 151, inc. 4ª - 151-152 y 170 del T.R.)

HETEROGENEIDAD.

El proceso laboral español contiene también los principios de la dualidad y de la contradicción, pero en cuanto a la posición jurídica de las partes en el proceso, -- no se le confiere la igualdad absoluta, encontrándose en determinadas situaciones en una posición desigual.

a) En la capacidad jurídica procesal, es decir en aquella facultad que tienen las personas para realizar con plena validez los actos procesales, hallamos una desigualdad entre las partes.

La capacidad procesal del patrono se halla regulada por la Ley de Enjuiciamiento civil, art. 20 y art. 2 del Código civil, con relación a su edad, de ahí que para poder ser parte en un proceso de trabajo es necesario -- que haya cumplido la edad de 21 años (art. 320 del Código civil).

El menor emancipado o habilitado de edad que sea patrono, no puede comparecer en juicio si no es con la asistencia de su representante legal, art. 317 y 324 del Código civil, excepto el mayor de 18 años emancipado por matrimonio (art. 59 del Código civil), cuando administra los bienes de la sociedad conyugal.

La capacidad procesal del trabajador se halla regulada por el art. 8 de la Ley de Reforma del procedimiento laboral y el art. 9 del Texto refundido por lo que se le permite ejercitar directamente sus acciones, sin necesidad de completar su capacidad por medio de su representante legal, si es mayor de 18 años, sea hombre o mujer.

En cuanto a la situación jurídica de la trabajadora, no hay diferencia si es soltera o casada, pudiendo comparecer en juicio si es mayor de 18 años, no necesitando la mujer casada de autorización ni asistencia de su marido para ser demandante o demandada.

La disposición del art. 8 de la Ley de Reforma el procedimiento laboral, que como artículo genérico, debió haber sido desarrollado en el Texto refundido, fué íntegra-

ente copiado como art. 9º del referido texto, dejando a -- nuestro juicio un tanto ambigua la disposición, en lo referente a la capacidad de la mujer casada que es patrona, pero creemos que el artículo está regulando el supuesto, de la mujer casada que es trabajadora, por cuanto que para el ejercicio del comercio es necesario tener 21 años, no estar sujeta a la autoridad marital (art. 4º C.Com.) y si es casada mayor de 21 años necesita la autorización del marido para el ejercicio del comercio (art. 6 del Cód.C.), por lo que debe interpretarse que lo preceptuado en el art. 9º del texto refundido sólo es aplicable a la mujer que es casada, para armonizarlo con las disposiciones del Código de Comercio y con el texto del mismo artículo, que está confiriendo un privilegio procesal, únicamente a los trabajadores; la coletilla final del citado artículo tuvo por misión interpretar auténticamente, la posición jurídica de la mujer casada que es trabajadora, para evitar el confusionismo en su interpretación dada la remisión de la ley procesal de trabajo, a la ley procesal común, en lo que no estuviera regulado.

La razón de esta capacidad de la mujer casada trabajadora para ejercitar por sí misma las acciones que se derivan de su trabajo, no puede ser más lógica; cuando las leyes civiles van ampliando de modo notable la capacidad jurídica de la mujer casada, no era razonable que las leyes sociales se quedasen atrás --sostiene ARGUINDEY--. Ciertamente que en numerosos casos los tribunales laborales venían, en la práctica, facilitando a la mujer casada el libre ejercicio de las acciones que se derivaban del contrato de trabajo por ella concertado, la mayoría de las veces sin intervención de su marido; pero ello ofrece dificultades, sobre todo si surge

a oposición de éste, dándose el caso peregrino de que esta posición aparecía precisamente en los casos en que el esposo o menos se había preocupado de las condiciones en que su mujer había contratado su "trabajo personal".

b(Otra diferencia de desigualdad la hallamos en el art. 9º de la Ley de Reforma del procedimiento laboral, que fué copiado íntegramente como art. 12 del Texto refundido y que se refieren a la gratuidad de la justicia, estos artículos son especialmente característicos por la mezcla de igualdades y desigualdades que les confieren a las partes: así observamos que la administración de justicia es gratuita para ambas partes litigantes, en cuanto que usan el papel del sello de pobres, exención del pago de derechos a los auxiliares y subalternos de los Tribunales, al libramiento de oficio de los exhortos y despachos que se expidan a su instancia y en posición desigual por cuanto los trabajadores, pueden hacer uso de abogado y procurador, nombrado de oficio, sin obligación de pagarles honorarios ni derechos, "en todo caso", es decir, sea pobre o no legalmente el trabajador, tenga o no representante y letrado, a contraparte, sea pobre o no legalmente el patrono, venga no a mejor fortuna el trabajador, etc.; en cambio al patrono no se le confieren estas posibilidades, antes bien para que el abogado y procurador que lo dirijan y representen en juicio, no esté obligado a pagarles honorarios, ni derechos, debe obtener declaración de pobreza legal (14 L.E.C.)

Para los trabajadores la designación de abogado puede ser voluntaria o de oficio, incluso cuando se ejercen los recursos de Casación o Suplicación (art. 10-152-170 .R.).

c) Otro supuesto de desigualdad lo tenemos cuando la sentencia resulta ser condenatoria para la empresa, en tal caso debe pagarse al trabajador que personalmente compareció al acto del juicio, el importe del salario correspondiente (art. 91),

d) En los casos de despido se invierte la carga de la prueba, lo que también constituye una enorme desigualdad procesal, por cuanto el trabajador se halla en posesión desde el primer momento, con una prueba preconstituida del hecho del despido y al patrono en el acto del juicio le corresponde probar los hechos que lo motivaron (art. 93 y 96).

En resumen, en esta clase de procesos el hecho constitutivo que como carga procesal le correspondería al trabajador, ha pasado al patrono, cuando por la ley se le impone comunicar al trabajador por escrito, el despido, con constancia de la fecha y de los hechos extintivos de donde fácilmente podrá apreciarse que toda la carga de la prueba, tanto en los hechos constitutivos como en los extintivos, corresponde a la parte patronal, lo que constituye una desigualdad procesal, ya que la parte trabajadora no tiene mas que cruzarse de brazos en el acto del juicio y atacar únicamente la prueba de los hechos extintivos, que proponga la demandada; otros supuestos de inversión de la carga de la prueba los hallamos en el art. 119 y siguientes.

e) Hay desigualdad en la posición jurídica de las partes, en los casos de suspensión unilateral de los actos de conciliación y juicio:

1º. Para el actor si alega justa causa de su no comparecencia a los citados actos, el magistrado puede a

su juicio, suspenderlos.

2º. Para el demandado citado legalmente, su no comparecencia en juicio no suspende el procedimiento, desde -- luego que su no comparecencia no impide la celebración del mismo (Art. 70-21 inc. 2º).

f) Existe la desigualdad en la posición jurídica de las partes en todos aquellos casos en que el magistrado subsana de oficio las omisiones de una de las partes. Ej. - Art. 116 etc.

g) Se establece también una desigualdad procesal, cuando se prohíbe a una de las partes la transacción o la renuncia de sus derechos (art. 192) "Queda prohibida toda transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias de las magistraturas de trabajo favorables al trabajador".

El art. 72 del T.R. es la disposición que con bastante claridad se nos manifiestan los principios de la dualidad, igualdad y contradicción de la posición jurídica de las partes en el proceso; además encontraremos el principio de la igualdad en todos aquellos casos en que la ley exprese: los litigantes, las partes, los interesados, etc., etc, como ocurre, cuando regula su representación y defensa (art. 10) "los litigantes podrán comparecer por sí o debidamente representados, etc. etc.", o cuando faculta el examen de los autos (Art. 24) "los autos permanecerán en la magistratura bajo la custodia del secretario, donde podrán ser examinados por las partes o sus representantes o defensores, etc.", o cuando regula por que persona y donde deben efectuarse las citaciones, notificaciones, emplazamientos o re-

querimientos (art. 26) "las citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos se harán por el secretario o persona ~~que~~ quien delegue en el local de la magistratura, si allí comparecieren los interesados, etc.etc.

COERCIBILIDAD.

Con relación a este principio, en el proceso laboral español, se hallan normas coercitivas en la fase de conocimiento, pues en la fase ejecutiva de todo proceso su -- característica inmanente es la coercibilidad de sus normas, por consiguiente veremos en que momentos de la fase cognocitiva del proceso laboral y bajo qué circunstancias hallamos las normas coercitivas.

Pº. Medidas coercitivas en la actividad de las -- partes y de personas extrañas.

En ciertos y determinados casos, tanto la actividad de las partes como de terceros que no tienen interés en la controversia, deben imprescindiblemente acomodar su - actuación en la línea de conducta que les exige la ley y -- para evitar que dicha conducta se manifieste en contrario, - el legislador ha garantizado por medio de normas coercitivas la eficacia de sus preceptos:

a) En cuanto a las partes litigantes, se les confiere la facultad de poder retirar los autos, de la secretaría de la magistratura, cuando la ley lo rdena expresamente, pero están obligados a devlverlos en el plazo concedido, si su conducta fuere contraria a este mandato imperativo, se - les impone una multa de 25 a 100 pesetas diarias; si aún persistieren en su actitud, pasados dos días el secretario procede a recoger los autos y si aún así la parte se negare a entregarlos, el secretario dá cuenta al Magistrado, quién --

dispone lo que procede por ocultación de proceso (art. 24) (151 y 152 del T.R.)

Las partes litigantes están obligadas a asistir - al acto de conciliación que se celebra ante el organismo -- sindicial (art. 51 del T. R, y Art. 29 de la O. de 7 de -- agosto de 1958 sobre conciliación sindic(al), la conducta - contraria de una de las partes, es decir su incomparecencia a dicho acto, estando legalmente citado y la sentencia coincidente esencialmente con la pretensión de la parte asistente a la conciliación sindicial, procede declarar su temeridad (art. 52), que consiste en la imposición de una multa - de 50 a 1000 pesetas (art. 90). Por tanto para que dicha de claración proceda es indispensable:

- 1º. Que una de las partes no comparezca al acto - de conciliación ante el Organismo sindicial.
- 2º. Que la parte no asistente haya sido legalmen te citada para dicho acto.
- 3º. Que la parte no asistente, no tenga justifica ción ninguna de su no comparecencia.
- 4º. Que la sentencia del Tribunal laboral sea con forme en sus partes esenciales con la preten sión de la parte asistente al acto de conciiación.

b) En cuanto a la conducta de los funcionarios ju diciales en el proceso laboral se ciñe a los casos de res-- ponsabilidad civil y penal, que regulan el art. 189 del T.- R., D. de 2 de abril de 1924, sobre términos judiciales; Ley de 20 de julio de 1957 sobre régimen jurídico de la adminis tración del Estado; Decreto 14 noviembre de 1958, referen--

tes a magistrados y secretarios de la Magistratura de trabajo; arts. 354 y siguientes del Cod. Penal (los arts. aplica**bles** del Título VII del Cod. Penal referentes a los delitos de los funcionarios públicos en el ejercicio de su cargo).

c) Existen normas coercitivas en cuanto a la conducta de los terceros que no tienen interés en la contro**ver**sia, como testigos y peritos.

Las personas expertas (peritos), tienen el deber de comparecer ante la magistratura a emitir el dictamen requerido por el Magistrado, dado que la función asesora es obligatoria para ellos (art. 81), su incomparecencia injustificada da lugar a que se les sancione con una multa de 25 a 500 pesetas.

Los testigos que fueren citados por el Tribunal, están obligados a comparecer y a petición de parte interesada, el testigo desobediente podrá ser apremiado, para obli**gar**le a comparecer, incluso el de ser conducido por la --- fuerza pública (art. 76 y la. D.F. del T.R. y 643 L.E.C.

2º. Medidas coercitivas en los bienes de la parte demandada.

Las medidas coercitivas en los bienes de la - parte demandada tienen por finalidad el de garantizar, de - que esta parte litigante no caiga en estado de insolvencia-
dolosa frustrando la posibilidad de obrar en sus bienes, ante la probabilidad de una sentencia de condena, estas medi-
das consisten en decretar el embargo preventivo de sus bie-
nes y tienen lugar en los siguientes supuestos:

a) El demandado que realiza actos externos de los que se presume inequívocamente que pretende situarse en estado de insolvencia (art. 61)

b) El demandado extranjero que no tenga arraigo en España (art. 61).

Estas medidas coercitivas son de aplicación, para toda clase de proceso, incluso los especiales en que el demandado fuere una persona física o jurídica de propiedad particular.

En los procesos especiales también existen medidas coercitivas, como en los que se instruyen por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, como de prestaciones que no estén cubiertos por las mutualidades laborales, sino que por las empresas correspondientes.

A las dos primeras clases de procesos, las medidas coercitivas que se establecen son los embargos preventivos y funcionan estas normas, cuando no consta en la demanda el nombre de la aseguradora y el patrono en el plazo de siete días no presenta la póliza del seguro, que cubra dichos riesgos (art. 114).

A la última clase de procesos las medidas coercitivas que se imponen a las empresas también es el embargo preventivo y tiene lugar cuando en el plazo de cinco días que se le confiere para que consigne el total de la prestación concedida, formula oposición alegando inexistencia del derecho del beneficiario, erroe en su cuenta o no estar la empresa obligada a su pago (art. 138-143 y 144 del T.R.).

La fase ejecutiva del proceso de trabajo tiene lugar, cuando el deudor de la obligación laboral, no se aviene a satisfacer voluntariamente al reclamante el cumplimiento de la misma, por virtud de un título que tiene fuerza ejecutiva.

En lo laboral los títulos que con fuerza ejecu-

tiva nos proporciona el texto refundido son:

Las certificaciones de las actas que son levantadas por el organimo sindical, cuando contienen una avenencia entre los litigantes (art. 56), la innovación introducida al artículo, es la de no necesitar ratificación por parte de la magistratura para tener la calidad de título con fuerza ejecutiva.

Las actas de conciliación judicial, cuando entre las partes hubiere avenimiento y no hubiera lesión grave para alguna de las partes litigantes (art. 71), y cualquier avenimiento posterior al acto de conciliación y anterior a la sentencia aprobada por el magistrado.

Las sentencias de condena ejecutoriadas y pasadas en autoridad de cosa juzgada (art. 190).

El procedimiento de ejecución de sentencia se encuentran por los arts. 190 y siguientes del texto refundido y que se remiten a su vez expresamente a los preceptos de los arts. 919 y siguientes de la Ley de enjuiciamiento civil; de esto resulta que:

1º. Que el mismo juez que conoce del asunto en su tramitación sea el competente para llevar a efecto su ejecución (art. 190 y 919 L.E.C.); excepción hecha en el su-
puesto de las reclamaciones inferiores a 1.500,- pesetas, - cuya tramitación se deja a los juzgados municipales, comarcales o de paz, pues quien conoce del asunto es la magistratura de trabajo al dictar sentencia, sin embargo la ley establece en forma preceptiva que la ejecución de dicha sen-
tencia la llevaran a efecto los juzgados instructores co-
rrespondientes (205).

2º. Que el procedimiento de ejecución de sentencias, debe iniciarse a instancia de parte.

3º. Que todos los restantes proveídos tienen lugar de oficio.

4º. Que si se trata de una sentencia de condena - al pago de cantidad líquida y determinada, se embarguen los bienes del deudor, sin necesidad de previo requerimiento -- personal, Art. 921 L.E.C.

5º. Cuando el supuesto es de una sentencia de despido improcedente, con el derecho de opción a favor del -- obrero optando por su ^{re}admisión y no fuere readmitido por -- la empresa o readmitido se encontrará en otras condiciones, a las que gozaba antes de su despido, podrá solicitar la -- ejecución de la sentencia, a la que se sigue una comparecencia de trabajador y patrono con el objeto de examinar los -- hechos de la no admisión o admisión irregular y de las pruebas que el magistrado estime pertinentes; el magistrado dentro de los tres días subsiguientes dicta un auto por el que acuerda se abone una indemnización de 6 meses a 4 años de -- jornal si se acreditare la alegación del trabajador; por lo demás se siguen los trámites de ejecución de sentencias -- (art. 198 y ss.)

~~El~~ anterior supuesto es un caso de modificación de una obligación de hacer a una obligación de dar, consistiendo en una novedad jurídica de enorme trascendencia en -- el proceso laboral español.

6º. Si el supuesto de despido improcedente es de un trabajador que desempeñe destino para el que es preciso -- ingresar al servicio de la empresa por oposición o concurso oposición (art. 204) y opta por su readmisión, no opera la

modificación expresada en el número anterior, antes bien la empresa está obligada a readmitirlo y si se negase se siguen los trámites del art. 190 del texto refundido, que a su vez se remite al art. 923 y siguientes que contiene los preceptos para la ejecución de sentencias de las condenas de hacer.

7º. La sentencia en la que se ordena al trabajador a indemnizar al patrono por daños y perjuicios (D. 5 -- enero de 1939), se lleva a efectos por los trámites de ejecución de sentencias, su modalidad es que hace efectiva sobre la décima parte de su retribución o jornal por mutuo -- acuerdo se cumple mediante horas extraordinarias, que no excedan a una diaria ni a veinte mensuales.

Cuando el trabajador es despedido, el nuevo patrono vendrá obligado a efectuar el descuento, siendo de su -- responsabilidad el pago, cuando no lo haga, pero para que esta responsabilidad opere, deber á el antiguo patrono, presentar en la oficina de colocación, copia literal de la sentencia condenatoria para que se haga constar esta circunstancia en la ficha del trabajador (art. 206).

Para evitar dudas en esta disposición el legislador debió haber previsto en términos generales la cesación del trabajador por cualquier circunstancia (despido, renuncia, abandono, etc.), el nuevo patrono quedaba obligado a descontar, del salario del trabajador, las cantidades legales si se daban los demas requisitos que se exigen para que opere su efectividad.

8º. En las vías de apremio regulados por el Título II y Ejecuciones provisionales, en el Título III del Libro-IV del Texto refundido, también encontramos otras medidas -

coercitivas, que también nos viene a demostrar que el principio de coercibilidad en el proceso laboral se halla sistemáticamente regulado, no sólo en la fase de ejecución, sino también en la fase cognoscitiva, plasmando que todas las providencias, autos y sentencias del órgano jurisdiccional -- sean operantes, tomando este significado en el sentido de -- lograr su estricto cumplimiento, ora en los sujetos mismos, ora en su patrimonio.

ECONOMIA.

Decíamos que el principio de la economicidad no sólo se refería a la economicidad pecuniaria, sino que también a la economía temporaria y como de ellos hemos precisado sus conceptos nos remitimos a todo lo dicho en el núm.- 35 de este trabajo.

En este apartado nuestra labor se centra en precisar en que disposiciones de la ley se hallan desarrollados tales principios.

Sin embargo haremos una breve digresión al tema que nos ocupa para afirmar que aún cuando en la economía pecuniaria se siguió atenuando el principio de la igualdad de las partes, al concederles el beneficio de la gratuidad de la justicia, no por ello dejó de representar para los trabajadores, una ventaja de carácter procesal, al nivelar su desigualdad procesal a que se hallaban sometidos por su desigualdad económica, de ahí que este principio, en realidad constituye más un beneficio directo para la clase laborante, que para la empresarial o patronal, que contaba con los suficientes medios económicos, para estimular la justicia, en idéntica posición nos hallamos con relación a la economicidad temporaria, en que el trabajador, por lo lento del proceso tenía que efectuar transacciones, en la mayoría de las

veces humillantes, por la inseguridad en la justicia, que -
llegaba siempre tardía, lo que no representaba una desventa-
ja para la patronal, que por su posición económica y por la
abundancia de la mano de obra no veía afectada pa produc---
ción de la empresa y por la razón jurídica de que este prin-
cipio es indivisible, ya que no se concibe que para una de
las partes sea lento el desarrollo del proceso y para la -
otra sea rápida.

En definitiva el principio de la economía aún cuan-
do para las partes exista igualdad de trato, ha representa-
do una conquista de índole social mas bien para los trabaja-
dores litigantes que para los patronos contendientes.

En el proceso laboral español al principio de la
economicidad temporaria se halla diseminado a lo largo del
contexto de la ley, estableciendo plazos cortísimos para --
practicar las actuaciones, aproximando los actos procesales
evitando en lo posible las suspensiones del mismo, estable-
ciendo resoluciones irrecu~~r~~ribles, declarando que los térmi-
nos son todos perentorios e improrrogables, etc. etc. y de-
jamos de seguir enumerando los ejemplos porque sería la de
recorrernos en su inmensa mayoría , las disposiciones del -
Texto refundido que están impregnadas del principio de la -
economía temporaria.

En lo referente al principio de la economía pe-
cuniaria, hallamos su advenimiento cuando la ley otorga la
facultad para poder litigar en causa propia a los mismos in-
teresados, sin ser necesaria la intervención de abogado y -
procurador, por la sencillez y flexibilidad en que se desen-
vuelve el proceso. Sin embargo, si las partes optaren por -
la representación y dirección técnica, correrán de su cuen-

ta el pago de los honorarios o derechos respectivos, con -- las salvedades del caso (art. 10 inc. 1º y 3º)

Las partes también economizan el pago de los derechos que por honorarios les corresponderían cobrar a los notarios, al otorgar la representación mediante simple comparecencia ante la magistratura competente o ante el juzgado municipal, comarcal o de paz, cuando instruye por delegación, los procesos cuya cuantía sea inferior a 1.500 pesetas (art. 10 inc. 1º).

La excepción nos confirma siempre la regla cuando requiere preceptivamente la intervención letrada, en la tramitación de los recursos en el Tribunal central de trabajo y en el Tribunal Supremo, su fundamento es el formalismo con que se desenvuelve esta fase del proceso, por lo que forzosamente se necesitarán de doctos en derecho, que defiendan los intereses de las partes, rompiendo el principio de la igualdad procesal cuando la ley establece que para los trabajadores, la designación del abogado podrá ser voluntaria o de oficio (art. 10, inc. 3º, 4º y 5º).

La consagración del principio de economicidad pecuniaria está reglada en el art. 12 del Texto refundido, -- cuando establece que la justicia se administra gratuitamente en el proceso laboral hasta la ejecución de la sentencia".

La gratuidad de la justicia tan antiguo como la historia del proceso no podía por menos de ser recogida en el campo de lo social -- expresa MENENDEZ PIDAL, donde la jurisdicción es tuitiva y de equidad, siendo precisamente por esta función de equidad por lo que se equipara a la parte rica o patrono, hasta que recae sentencia con la parte pobre u obrera, lo que tiene antecedentes romanos siguiendo --

el principio de reciprocidad.

Qué es lo que comprende el beneficio de la justicia gratuita? Quiénes tienen derecho a ello?

- a) El beneficio se refiere a usar papel del sello de pobres.
- b) ~~Exención~~ Exención del pago de derechos a los funcionarios judiciales.
- c) El despacho de oficio de los exhortos, suplicatorios, cartas órdenes mandamientos y recordatorios.
- d) Nombramiento de oficio de abogado y procuradores, sin abono de honorarios y derechos para los trabajadores.
- e) Nombramiento de abogados y procuradores, cuando obtengan los patronos la declaración de pobreza y la de no prestar caución juratoria de pagar si viniesen a mejor fortuna (Art. 14 de la LEC).

De la disposición del art. 12 del T.R. anteriormente citada se ve que también se rompe el principio de la igualdad procesal al permitir en todo caso al trabajador la intervención letrado y de procurador sin previa declaración de pobreza, lo que contrariamente exige la ley para la parte patronal.

Las personas que gozan de este beneficio son los trabajadores y patronos, así como las instituciones estatales, que la legislación vigente conceda tal derecho (art. 14), (la Caja Nacional de Seguro de Accidentes del Trabajo, Fondo de Garantía, Instituto Nacional de Previsión. Art. 114-115-129 del T.R.)

La gratuidad de la justicia, en lo laboral, por -

disposición expresa del citado Art. 12, sólo se administra hasta que recae sentencia definitiva en el proceso, excluyendo expresamente que no comprende el período de ejecución de sentencia, siguiéndose a tal efecto el sistema que establece el procedimiento común, que las costas procesales, en el cumplimiento de las ejecutorias, se imponen al condenado en la sentencia de cuya ejecución se trate (art. 950 LEC).

En conclusión en lo laboral la fase cognocitiva de su proceso es gratuita, totalmente para la parte trabajadora, que no necesita de declaración expresa de su pobreza por presumirse su estado de indigencia legal y para las instituciones que la ley les concede este beneficio. A los patronos el beneficio de la justicia gratuita se les concede restringidamente, desde luego que para que utilicen de abogado y procurador sin pagarles honorarios ni derechos y el de no prestar caución juratoria, deberán obtener declaración de pobreza, siguiéndose a tal efecto el principio de que todo patrono, como todas las personas en la jurisdicción ordinaria, son ricos mientras no se pruebe lo contrario.

El fundamento para conceder en lo demás la gratuidad de la justicia a la parte patronal, es indirectamente más bien en beneficio de la parte trabajadora, puesto que si la parte patronal resultare victoriosa en la sentencia definitiva correrían los gastos procesales por él efectuados a cargo de su contraparte, quien goza del beneficio de pobreza por la presunción de su estado de indigencia legal que en él y si efectivamente el trabajador no tiene bienes (como generalmente ocurre), en que hacer efectivas las condenas de dichas costas, resultaría que al final el patrono a pesar de haber ganado el conflicto cargaría con las costas.

tas procesales del mismo, por tal motivo el legislador con
sideró equitativo, en eliminar en este sentido las costas -
procesales, nó así en lo referente a la dirección letrada --
y a la representación, puesto que no es preceptiva la inter
vención de abogado y procurador, lo que no ocurre en los re
cursos de suplicación y casación en la que la intervención-
letrada es obligatoria y por lo que se impone al recurrente
a pagar al letrado de la parte recurrida (cuando se desesti
ma el recurso interpuesto), honorarios de 500 a 3.000 pese-
tas y de 2.000 a 5.000 pesetas en los casos respectivos --
(art. 161 y 174 T.R.).

**38.- LOS PRINCIPIOS ESPECIALES QUE CARACTERIZAN AL PROCESO
INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.-**

Las disposiciones actualmente vigentes que regulan el proceso de trabajo en El Salvador, se hallan contenidas en la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo de 12 de enero de 1946, la Ley Especial de Procedimiento para conflictos individuales de trabajo de 29 de septiembre de 1949 y reformas posteriores a la citada ley especial y la ley de Contratación individual de trabajo de 25 de marzo de 1953.

Antes de la promulgación de estas leyes, los conflictos de trabajo (que por cierto eran muy escasos), fueron de la competencia de los Tribunales de la jurisdicción compun, así lo establecían el art. 12 de la Ley de Accidentes de Trabajo de 11 de mayo de 1911, siguiéndose el procedimiento verbalmente en la forma establecida por el art. 512 y 513 del Código de Procedimientos Civiles (art. 13 de la citada ley de accidentes y art. 37 del Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo de 7 de septiembre de 1911). Por Decreto de 15 de junio de 1927 se crearon las Juntas de Conciliación, cuyas funciones, eran las de resolver los conflictos de trabajo, procurando la conciliación entre las partes y cuando esta no tenía lugar, al actor le quedaba expedida la acción del procedimiento civil ordinario.

La Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo de 12 de enero de 1946, dió una nueva estructura -- a las controversias de carácter laboral, e instituyó el Departamento Nacional del Trabajo entre cuyas funciones se -- incluía el de conocer de las disputas y diferencias entre -- capital y trabajo (art. 10), se instauraban las Inspecto--- rias Departamentales de Trabajo, Juntas de Conciliación y -- el Consejo Nacional de Trabajo, que todavía subsisten, en -- los supuestos de Conflictos colectivos.

La novedad más interesante de la Ley de Creación-- era la de la competencia objetiva, pues en su art. 27 dis-- pone "que comprende a los agricultores y trabajadores de -- campo y se aplicará en todas sus partes a las diferencias -- que surjan entre patronos y empleados de comercio, así como en todo conflicto entre capital y trabajo, cualquiera que -- sea la clase de labores y la categoría de los trabajadores".

Con este breve bosquejo de la evolución de las -- normas procesales de carácter laboral, llegamos al año de 1949, que marca una etapa decisiva en la legislación de tra-- bajo salvadoreña , pues se promulgan las siguientes leyes -- sustantivas: la Ley de contratación individual de trabajo -- en empresas y establecimientos comerciales e industriales, -- de 1º de junio; Ley sobre Reglamento Interno de Trabajo en-- empresas y establecimientos comerciales e industriales, de 1º de junio y Ley de Seguro Social de 29 de septiembre; --- bien pronto se hizo sentir que las normas procesales que -- contenía la Ley de Creación del Departamento Nacional del -- Trabajo, se encontraban anacrónicas, a los derroteros que -- tomaba la nueva Legislación de Trabajo, por lo que, necesari-- mente, tuvo que promulgarse la Ley Especial de Procedi--

mientos para conflictos individuales de trabajo el 29 de --
septiembre del citado año.

El año siguiente o sea el de 1950, fué una fase --
de verdadera fiebre legislativa, en materia laboral, pues se
promulgaron las leyes de sindicatos, de contratación colec-
tiva de 9 de agosto, Ley de Botiquines de 12 de septiembre-
Ley de Trabajo para el Gremio de Paluqueros de 13 de sep---
tiembre, Decreto Legislativo de Jorgadas de Trabajo y Des--
canso Semanal para Trabajadores del Gobierno y de Institu--
ciones oficiales autónomas de 8 de octubre; la Constitución
política que fué promulgada el 7 de septiembre de 1950, in-
cluyó las Garantías Sociales en el "título XI Capítulo II, --
bajo el epígrafe "Trabajo y Seguridad Social". Esta fué la
culminación de los derechos sociales, que tan largamente --
habían sido abandonados, dejando a los trabajadores indefen-
sos en reclamar sus derechos, ya por que no habían leyes --
que le protegiesen o por que los que escasamente existían,--
no les protegían como era debido.

Después del año de 1950 el legislador ha dictado
muchas leyes, derogando en la mayoría de los casos las le--
yes anteriormente promulgadas, para armonizar sus preceptos
con las disposiciones constitucionales o para desarrollar --
algunas instituciones contenidas en la misma.

La discreción hecha al tema que nos ocupa, ha te-
nido por finalidad justificar en parte la falta de técnica
procesal, de que carece la referida ley especial de procedi-
mientos para conflictos individuales de trabajo, pues como-
tendremos oportunidad de ver más adelante, nació gravemente
enferma, atacada de parálisis infantil, por lo que para poder
conducirse necesita forzosamente de muletas, como en este --
simil son las normas del Derecho procesal civil y como en --

la patología, diagnosticamos que el virus que con más intensidad la ha atacado, a grado tal que la ha dejado completamente inutilizada, para poder aliviar su mal, ha sido la fase pre-codificadora de trabajo, que dejó abierto el art. 3º de la Ley transitoria para la aplicación del régimen constitucional de fecha 7 de septiembre de 1950.

En definitiva fué la premura de su promulgación, ante la avalancha (perdónese el galicismo), de reclamaciones que se suscitaron en los tribunales de trabajo por aparecer primeramente las leyes sustantivas de trabajo, lo que -- influyó grandemente para no meditar en la elaboración de -- una ley procesal acabada, otras de sus causas, fueron la -- falta de experiencia en esta materia, la presunción de buena fe en el uso de los procedimientos de las personas a --- quienes iba dirigido a regular, el dinamismo legislativo en la promulgación urgente de otras leyes sociales, también -- obstaculizó la labor de revisar en su conjunto, los defectos y omisiones que la ley procesal recientemente promulgada empezaba a mostrar y por último el golpe de muerte a promulgar una ^{nueva} ley basada en la realidad social salvadoreña, con la dirección procesal laboral moderna, fué la apertura de la fase pre-codificadora de trabajo, este último motivo de obstaculización han propendido a legislar únicamente reformas en la citada ley en vez de promulgar el Código de -- Trabajo prometido en la Constitución política de la República.

Con esta breve exposición, pasamos seguidamente a exponer los principios característicos que contiene la -- citada ley especial de procedimientos para conflictos individuales de trabajo, que ya desde su título nos representa un adefesio de nominación.

PRINCIPIO DISPOSITIVO.

En la Ley Procesal de trabajo salvadoreña, rige el principio dispositivo, en cuanto a la iniciación de un proceso individual; se ha seguido en este punto el axioma de "nemo iudex sine actore", necesita pues, la parte interesada de estimular el Órgano jurisdiccional, por medio de -- una demanda escrita o verbal, que se presenta ante la Delegación e Inspectoría Departamental de Trabajo, como lo tienen preceptuado el art. 6º. Si la demanda se presenta en -- forma escrita etc." y art. 5º "si la demanda fuere verbal, -- el Delegado Inspector levantarla acta llenando los requisitos del artículo anterior", a nuestro juicio esta disposición debió redactarse de la siguiente manera: cuando la demanda se presentare verbalmente, el Delegado Inspector la -- hará constar en acta con los requisitos exigidos en el artículo anterior.

Es de hacer notar que todo proceso laboral en El Salvador, necesita de una demanda, que inicie el procedimiento, no siendo indispensable en lo sucesivo, que el actor -- ruegue la justicia para que dicho proceso llegue a su fase final con la sentencia, excepto cuando las partes no se conforman con la sentencia de primera instancia o de segunda e interpongan los recursos de revisión, apelación o súplica, -- respectivamente, y estos fueren admisibles o el recurso de hecho por la negativa de estos. (Arts. 19-20-22-23-33-36 de la L.E.P. y arts. 988 y 1053 del Código de Procedimientos -- civiles y Art. 47 de la Ley de Casación).

En lo referente al principio inquisitivo, la ley-procesal laboral salvadoreña, no regula en ninguno de sus -- artículos este principio, en la citada Ley Especial de Pro-

cedimientos (LEP), como de aquí en adelante la denominaremos en el curso de este trabajo.

PRINCIPIO DEL IMPULSO JUDICIAL

Habíamos dicho que el principio del impulso judicial es aquella fuerza motriz que hace recorrer todos los estados del proceso hasta su conclusión y que esta fuerza motriz, depende de los sujetos del proceso, manteniendo en forma constante la marcha del procedimiento, como lo es el volante en la mecánica, que regula el movimiento, de la máquina a la que va unida.

La actividad de los sujetos en el proceso se manifiestan por la impulsora propiamente dicha la indagatoria y la direccional u orientadora.

La prosecución de parte o impulsión rogada de los sujetos litigantes del proceso lo tenemos en los casos de interposición de recursos (arts. 19, 20, 22, 23, 36 LEP; -- Art. 988 y 1053 del Cod. de Pre. Civ. y Art. 47 de la Ley de Casación; la de impulsión rogada indagatoria en los supuestos de procesos especiales por suspensión y terminación de contrato, establecidos en los arts. 31, 47 y 49 de la -- Ley de Contratación individual de trabajo, las partes trabajador o patrono respectivamente, impulsan el proceso rogando su indagación o sea que la parte contraria, justifique la causal invocada para dar por suspendido o terminado el contrato de trabajo (arts. 14 C y 14 D, LEP); la impulsión direccional u orientadora de los litigantes se halla en los supuestos de acumulación de autos, que no lo regula la LEP y que por su eje central como es el art. 36, se remite al -- art. 545 del C.Pr.C., que estatuye que la acumulación de --

autos sólo podrá decretarse a instancia de parte legítima salvo los casos en que conforme a la ley deba hacerse de oficio". La Segunda Dirección del Departamento Nacional del Trabajo en sentencia de 22 de julio de 1955, tiene dicho que "de -- conformidad al art. 548 Pr., cuando sean diversas las personas que intervienen, puede pedirse en cualquier estado de -- la causa antes de la sentencia" (Gaceta de la Jurispruden--cia de Trabajo, núm. 11). Otro supuesto de impulsión direc--cional u orientadora, consiste en que las partes deben velar por que no se cometan ninguna nulidad y pedir que éstas se--reparen en su oportunidad, cuando fueren cometidas y no es--tuvieren subsanada su nulidad (art. 24).

La actividad impulsora, indagatoria y direccional u orientadora de los juzgadores de trabajo ha hallamos re--glada de la siguiente manera: la actividad impulsora de los Delegados e Inspectores Departamentales de Trabajo (jueces--de primera instancia), una vez que reciben una demanda de --trabajo cuando se trata de un proceso ordinario, la ley le ordena qe debe actuar inmediatamente a conciliación a la --otra parte, cuando cha conciliación sea procedente (art. 7º) cuando ésta no fuere procedente/no hubiere conciliación en--tre las partes por falta de avenimiento o por incomparecen--cia de la demandada, sino la contestara dentro del término--de dos días el delegado de oficio tiene por contestada la --demanda en sentido negativo, le declara rebelde y manda se--guir el juicio en rebeldía (art. 14); si el juicio es de me--ro derecho, el delegado inspector deberá pronunciar senten--cia dentro de los cinco días a partir de la fecha de la con--testación de la demanda o de la declaración de rebeldía en su caso, (art. 16). Cuando el proceso no fuere de mero dere--cho, el delegado inspector practicado el emplazamiento la --

contestación del demandado o la rebeldía en su caso, debe de oficio abrir a pruebas el juicio por seis días y concluido éste debe pronunciar sentencia.

En los supuestos de procesos especiales, como son los de Suspensión de contrato de trabajo (excepto en los casos de huelga o paro, porque esta clase de suspensiones es regulada en la Ley General sobre Conflictos colectivos); una vez recibido el aviso y que la ley le da el carácter de demanda (art. 14 F.) el Delegado Inspector le manda notificar, si la parte contraria pidiese dentro de tercero día subsiguientes a la notificación la justificación de los motivos que inducen a la suspensión y no estuvieren suficientemente comprobados, a su juicio el delegado, abre el juicio a pruebas por cuatro días, debiendo fallar dentro de los dos días subsiguientes (art. 14 A).

En los procesos especiales de terminación de Contrato de trabajo, ya sea promovidos por los trabajadores o los patronos, una vez recibida la comunicación por cualquiera de las partes interesadas y que debe contener los requisitos de la demanda por expresarlo así el art. 14 F. el Delegado manda citar a conciliación a las partes en aquellos casos que esta proceda, si no hubiere conciliación o no procediera esta debe notificar, a la parte contraria y si ésta pidiera la justificación de la causal, el juzgador manda abrir a pruebas las diligencias por cuatro días, para receptionar las pruebas que le presentaren los interesados debiendo sentenciar, dentro de los dos días subsiguientes (Art. 14 C. y 14 D.)

En los procesos especiales juegan la actividad tanto impulsora del juzgador, como la actividad rogada indagato

ria de las partes litigantes para que el proceso especial - se desenvuelva de esta manera, si falla ~~la~~ actividad rogada de las partes, por conformarse o hacer uso extemporáneo del derecho de pedir la prueba de la causal invocada, el Delegado inspector, deberá fallar dentro de segundo día, declarando terminado el contrato de trabajo con responsabilidad o - sin ella, según los casos (art. 14 C. y 14 D.)

Interpuestos los recursos de revisión, apelación- o de súplica por los interesados si fueren admitidos por el juzgador de primera o segunda instancia respectivamente, emplazan a las partes para que comparezcan ante el Tribunal - superior a hacer uso de sus derechos dentro del plazo fatal de dos días al de la notificación respectiva (art. 19, 20 y 22), introducidos los autos en segunda o tercera instancia- y transcurridos los plazos del emplazamiento, el Director - del Departamento Nacional del Trabajo (segundo) o el Ministro de Trabajo, funcionarios juzgadores de las referidas -- instancias, comparezcan o no las partes, abrirá el incidente a pruebas por dos días si es necesario y vencido este -- plazo fallan dentro de los tres días siguientes.

Para las controversias de ínfima cuantía esto es- cuando el valor de lo reclamado no exceda de 200 colones o en los supuestos de los procesos especiales de suspensión - (art. 14 A) o de ~~terminación~~ de contrato de trabajo (arts.- 14 C y 14 D de la LEP), cuando el demandado no hubiere pedido oportunamente la justificación de la causal alegada por- el demandante, no procede el recurso de apelación sino el de revisión, notificada la sentencia a las partes por el juzgador de primera instancia e interpuesto el recurso en el plazo fatal de dos días, envía los autos al juzgador de segun-

da instancia, quién con vista de ellos falla, dentro de los cinco días de haberla recibido (Art. 19).

Los recursos de hecho funcionan cuando el juzgador de primera instancia o de segunda rechazan los recursos de revisión, apelación o súplica. En tales supuestos la parte perjudicada tiene el derecho de interponer el recurso de hecho ante los juzgadores de segunda y tercera instancia, quien libra provisión al juzgador de instancia inferior, - para que le remite los autos y una vez introducidos éstos - resuelve la admisión o rechazo del recurso, siguiéndose en los demás los trámites previstos para los recursos de revisión, apelación o súplica, según se trate de la segunda o - tercera instancia (art. 23).

La actividad impulsora indagatoria del juzgador - de primera instancia se halla consagrado en el art. 17 inc. último en el cual la ley le faculta para recoger de oficio las pruebas que juzga pertinentes en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, debiendo hacerse dicha recepción en audiencia común y con citación de partes, requisitos que se sancionan con nulidad si se omitieren. El artículo es de una amplitud extraordinaria y a nuestro juicio el juzgador de primera instancia puede receptar, aún fuera del término probatorio, cualquier clase de pruebas, incluso la testifical y la confesional si lo considerase pertinente. - Para ello nos remitimos al artículo que claramente expresa - que "puede recoger de oficio las pruebas en cualquier estado del juicio antes de la sentencia", como en lo referente a las pruebas se aplica la ley procesal común porque el legislador reguló en la ley procesal laboral muy poco o casi nada sobre esta materia, encontramos que el artículo 242 Pr.

C. dice que las pruebas deben producirse en el término probatorio, con incitación de la parte contraria y ante el juez que conoce de la causa- o por su requisitoria, pena de no hacer fé", sin embargo el citado artículo exceptúa los casos expresamente determinados por la ley y que en la legislación procesal civil puede recepcionarse todas las pruebas dentro y fuera del término probatorio a excepción de la prueba testifical (que cuando se recibe fuera es por habilitación del término); de la misma manera se aplica en el proceso laboral cuando las partes tengan que presentar sus pruebas, pero si el juzgador estima oportuno para fallar con mayor acierto, practicar cualquier clase de pruebas, incluso la testifical, puede efectuarlo, basado en que el inciso último del artículo 17 esté en armonía con el art. 242 del C.Pr.C. desde luego que aquella disposición cabe perfectamente en las excepciones contenidas en éste.

En los juicios de trabajo los testigos dejan de pertenecer a los litigantes desde el momento en que son propuestos, quedan afectados a la causa y entran en la órbita del juzgador. No cabe, por ello, afirma HEBERTO AMILCAR BAÑOS-, desistimiento alguno de parte que sustraiga a un testigo o cualquier otra fuente de prueba de la investigación del tribunal, salvo que éste considere innecesario utilizarla.

El art. 39 de la LEP expresamente se refiere a las inspecciones de las autoridades de trabajo y los dictámenes periciales cuando sean de oficio, podrán efectuarse en cualquier estado y en cualquier instancia del juicio, antes de la sentencia". A qué prueba se refirió entonces el inciso final del art. 17? Es indudable que a las demás pruebas como la confesión, testifical, documental, etc.

Sin embargo los juzgadores de primera instancia -- no han dado uso a esa facultad impulsora indagatoria que -- les confiere la LEP quizá por una excesiva prudencia, puesto que no se ha tenido conocimiento que alguna autoridad -- jurisdiccional laboral, haya hecho uso de esta facultad y -- que para fallar con mayor acierto haya citado testigos. Ej. que mencionados en el proceso aparezcan como testigos, sein haber declarado por cualquier motico, para recibirles su de claración sobre los hechos debatidos, ni tampoco supuestos- de confesión judicial. Según el art. 376 y 378 de Pr. civi- les en el proceso común, sólo a las partes compete pedir -- posiciones la una a la otra en juicio pero en lo laboral a nuestro juicio, además de las partes, el juzgador puede pe- dir posiciones a cualquiera de ellos, para fallar con mayor acierto, cuando así lo creyere oportuno, las disposiciones- en sí no son incompatibles, ya que en la procesal laboral -- el sujeto juez no se cruza de brazos como en el proceso ci- vil, sino que muestra una actividad prudencial para logzar- la justicia en el caso controvertido.

Para la ilustración de la declaración del testigo, no hay problema ninguno porque la ley procesal común en su- art. 316 faculta que esta puede efectuarse de oficio o a pe- tición de parte interesada en cualquier estado del juicio p antes de la sentencia.

Con frecuencia los tribunales de trabajo han ~~usa-~~ do la facultad de practicar de oficio las inspecciones, re- ~~querimientos~~ de presentación de documentos y libramiento a- los ~~demás~~ organismos estatales, para procurarse de los do- cumentos auténticos, que necesitan para fallar con mayor -- acierto.

Argumentar en contra de nuestro punto de vista, - sería conceder únicamente plena vigencia al derecho histórico procesal común y desconocer la nueva tendencia procesal-laboral, que es la de conferir al juzgador una actividad impulsora indagatoria, que se halla contenida explícitamente en el inciso final del citado art. 17 de la LEP, concordado con el art. 1293 de Pr.Civ. La sentencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 15 de juñio de 1954 ha dicho que "si en autos constan los datos relativos a la inscrip--ción en el Registro de Comercio de la escritura de constitu--ción de la sociedad demandada, puede el juez ordenar de oficio lo necesario para comprobar la personeria, de conformidad con el inciso último del art. 17 de la Ley especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo". -- Sentencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 3 de febrero de 1955 "no debe declararse nulo lo actuado -- por no aparecer en autos la prueba de ser legítima la personería del representante legal de la sociedad demandada, sin tratar, previamente, de probarla de oficio, en virtud de -- las facultades conferidas a las autoridades jurisdicciona--les de trabajo en el art. 17 de la Ley Especial de Procedi--mientos para Conflictos Individuales de Trabajo, especial--mente si, en el instrumento de poder que corre agregado en la pieza principal, se hace constar la inscripción de la escritura de constitución de la sociedad demandada en el Re--gistro de Comercio".

La actividad impulsora indagatoria pa ece restrin--gida a los juzgadores de segunda y tercera instancia, a re--cepcionar de oficio únicamente la prueba testimonial dentro del término probatoria de dos días (art. 21), pero no ocu--rrer así porque las excepciones no se hacen esperar y así en

lo referente a las inspecciones y prueba pericial, cuando - sean de oficio pueden efectuarse en cualquier estado y en - cualquier instancia del juicio antes de la sentencia (art.- 39).

La actitud de los sujetos del proceso laboral reguladas en el citado art. 21 caso de la apelación y art. 22 inc. 4º caso de la súplica, la hallamos concetenida en las siguientes posiciones:

A) Actitudes de las partes litigantes.

1º. Que comparezcan mostrándose parte en el incidente, una o las dos partes litigantes y que pidan cualquiera de ellas o las dos la apertura a pruebas, basado en el art. -- 1019 del Código de Procedimientos civiles- y 1057 del referido ordenamiento jurídico.

2º. Que no comparezcan ninguna de las dos partes a la apelación o súplica.

B) Actitud del juzgador de segunda y de tercera - instancia.

1º. Que compareciendo las partes le soliciten- la apertura a pruebas de incidente: la ac- titud del juzgador puede sujetarse, conce- diendo lo solicitado por una o las dos partes o sea abrie el incidente a pruebas por dos días o rechazarla por no estar compren- dida en ninguno de los casos que establece el art. 1019 y 1057 Fr.C.

2º. Que compareciendo o no las partes el juzga dor considere necesario la apertura a pruebas proveyéndola de oficio.

Las pruebas que pueden recepcionarse en segunda instancia dentro del término probatorio son para los casos del número 2º y 3º del art. 1019, ya que las del número 1º son supuestos que únicamente las partes los pueden proponer en lo que fuere aplicable y las pruebas que pueden recepcionarse en tercera instancia dentro del término probatorio, son para los supuestos del número 1º del art. 1057, dado que -- los restantes supuestos contenidos en los demás numerales -- son actividades impulsoras que exclusivamente pertenecen a los litigantes.

Sobre la apertura a pruebas en segunda instancia la jurisprudencia ha sido muy escasa. El Departamento Nacional del Trabajo en sentencia de 10 de noviembre de 1949, -- expresó que cuando en la primera instancia ninguna de las partes aporta prueba alguna en el término correspondiente -- es innecesario abrirlo en segunda instancia; en Sentencia -- de la Segunda Dirección del Departamento Nacional del Trabajo de 2 de junio de 1955, declaró sin lugar la apertura a -- pruebas solicitadas conforme al numeral segundo del art. -- 1019 Fr. y la sentencia de 29 de septiembre de 1955 del Ministerio de Trabajo, confirmó la referida sentencia, manifestando que es improcedente la apertura a pruebas en el incidente de apelación solicitada por haberse negado la prueba de hechos propuestos en primera instancia, con base en -- el numeral 2º del art. 1019 Fr., si las repreguntas rechazadas por el respectivo juzgador, no tenían relación alguna -- con el cuestionario ni con ningún hecho sobre el cual hubieran declarado los testigos" (Gaceta de la Jurisprudencia de Trabajo núm. 11).

En el supuesto anterior se pedía la apertura a -- pruebas en segunda instancia porque el juzgador de primera-

instancia, había negado repreguntas a la parte demandante, - en la declaración de los testigos, tanto el funcionario de segunda como de tercera instancia, rechazaron dicha apertura a pruebas por considerar que las repreguntas no se sujetaban al tema que versaban en el cuestionario, aún cuando - las repreguntas versaban sobre el asunto en disputa, interpretación que fué extraída del art. 308 Pr.C. que niega a - las partes el hacer repreguntas a los testigos que no pertenezcan al "asunto" y apoyándose en el 215 Pr.C. en que -- se le hace sobre el interrogatorio a la parte contraria facultándose para hacer las repreguntas que "estime convenientes"; nuestra posición en contrario a dichas resoluciones - se funda además de que en tal supuesto no sólo debió haberlas admitido por la rogación que hacía la parte interesada, sino que en el caso de no haberla efectuado, el juzgador de oficio debió haberla recogido, para fallar con mayor acierto.

Al exponer tales sentencias y en resumen sus argumentos, no lo hacemos con el ánimo de seguir manteniendo -- nuestra posición contraria a las mismas, sino la de hacer - resaltar como se acude constantemente en auxilio de la legislación procesal común, olvidando las enormes facultades - impulsoras indagatorias, que quizá por excesiva prudencia no hacen uso los tribunales de trabajo, facultades que reiteradamente tiene declarado en múltiples sentencias el Ministerio de Trabajo "de conformidad al inciso último del Art. 17 de la Ley Especial de Procedimientos para conflictos individuales de trabajo, las autoridades jurisdiccionales de - trabajo tienen facultad amplia para recoger de oficio las -- pruebas que juzguen pertinentes para fallar con mayor acierto en cualquier estado del juicio antes de la sentencia" --

(3 II 1955; 15 VII 1954; 17 IX 54);

Por el art. 316 Pr. C. concretamente de aplicación para la prueba testimonial, le confiere al juzgador -- una facultad impulsora indagatoria para hacer al testigo -- preguntas, que crea convenientes para ilustrar su deposición, en cualquier estado de la causa antes de la sentencia en tal supuesto, si que necesariamente, tanto el juzgador -- como las partes, a quienes también se les confiere esta facultad deberán ceñirse a lo que el testigo tiene declarado, para esclarecer aquellas contestaciones que parecieren dudosas a la inteligencia del juzgador.

A los funcionarios de la jurisdicción laboral se les faculta para recoger de oficio la prueba pericial y la inspección en cualquier estado y en cualquier instancia del juicio, antes de la sentencia (art. 38 LEP), lo que parece restringir las facultades impulsoras indagatorias a los funcionarios de segunda y tercera instancia, con respecto a -- las demás pruebas, que solamente las puede receptar dentro del término probatorio, desde luego que por el art. 17 inc. final, las facultades concedidas al funcionario de primera instancia son más amplias porque puede recoger de oficio las pruebas que juzgue pertinentes".

Un ejemplo nos podría aclarar la aplicación del artículo, en la demanda en la relación de los hechos el actor nombra los testigos que tuvieron participación en los mismos (por haberlos visto y oído), la conciliación no se logra y en la contestación el demandado hizo saber los nombres de los testigos en su descargo, en el término probatorio las partes no hacen uso de él para presentar los testigos (por cualquier motivo), o si hizo uso de él alguna de --

las partes o el trabajador no logró probar la relación laboral ni la cesación (art. 14 Ch), ante tales supuestos, legalmente el juzgador de primera instancia podría recoger -- las pruebas testimonial o la confesional o cualquier clase -- de pruebas para fallar con mayor acierto.

La "pertinencia" de una prueba es lo que viene a propósito, lo que pertenece al conflicto, por tanto el Delegado inspector apreciaría libremente si debe practicar prueba testimonial, fuera del término probatorio, cuando el que afirma el hecho no hace uso de él y los testigos aparecen nominados como trabajadores de la empresa o constaren -- las direcciones de sus domicilios particulares; esta facultad del juzgador de hacer llegar la prueba al proceso a -- nuestro juicio coexiste con las demás disposiciones de la -- legislación común y su finalidad no es más que la economía procesal, dado que las partes pueden recurrir y en segunda -- instancia pedir la apertura a pruebas para examinarlos basados en el número 3 del art. 1019 Pr., pues que mejor oportunidad que esta facultad que se le confiere al juzgador de -- primera instancia, en dejar agotado completamente la prueba testimonial, evitando recursos innecesarios, fundamentado -- como hemos dicho por la economía procesal que caracteriza -- al proceso laboral.

Se puede sostener que esta argumentación va contraria al Art. 242 Pr.C. porque las pruebas deben producirse dentro del término probatorio, pero hemos visto que el -- Art. exceptúa los casos previstos por la ley y el Art. 17 -- inc. final constituye una de sus excepciones y además -- porque cualquier precepto en contrario como el del art. 298 -- Pr.C. que expresa que los testigos serán presentados por la parte que solicita la prueba Eto., se derrumba ante el art.

36 de la LEP, que expresa que en los juicios de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que la presente ley contiene; la misma argumentación es sostenible para la prueba confesional y que expresa en su art. 376 que las partes pueden pedirse en interrogatorio escrito y no de palabras juramento sobre hechos personales -- concernientes a la materia en cuestión, que es lo que se -- llaman posiciones.

Las inspecciones personales han jugado un interesante papel en los tribunales de trabajo de El Salvador, al ser recepcionadas de oficio por el juzgador, inyectándole a la letra de la ley la vitalidad extraordinaria de la impulsión indagatoria, que como facultad en sus inicios ha llegado a convertirse por los rasgos que la ha dado la jurisprudencia de preceptivo para el juzgador, cuando probándose -- los hechos, que dan lugar al conflicto, no se lograra establecer por otros medios probatorios o por la cesación de -- trabajo, salario o jornal, etc. que dan pie al Delegado Inspector, para establecer las indemnizaciones, las presunciones en favor del obrero, la falta de pago de los salarios -- por horas ordinarias y extraordinarias, etc., etc.

De dicha prueba recepcionada por los tribunales de trabajo de oficio existe copiosísima jurisprudencia de -- la que nos limitaremos a enunciar unas cuantas.

Sentencia del Ministerio de Trabajo de 17 de junio de 1955 "Se ordenó practicar inspección en el local del rastro de Villa Delgado con el fin de establecer mediante -- el estudio de los libros de Contabilidad y planillas de pa-

go, a los diferentes patronos destazadores, el salario semanal que los trabajadores devengan". Y agrega "en lo que respecta a la cuantía del salario devengado por el señor Valle según consta de las inspecciones practicadas, etc.etc.". -- Sentencias de la Segunda Dirección del Departamento Nacional del Trabajo, de fechas 12 I 1955; 14 II 1955; 24 II 1955; 18 IV 1955, etc.

Esta facultad de practicar inspecciones y de recepcionar la prueba pericial la hallamos conferida en los arts. 39 y 40 de la Ley Especial.

La impulsión direccional u orientadora del juzgador de primera instancia se halla conferida cuando se presenta la demanda escrita y no contiene los requisitos que se precisan en el art. 4º de la Ley el Delegado Inspector ordena al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas o las recibe en forma verbal, cuando lo deseara (art. 6º).

Esta novedad legislativa constituye un enorme avance en la legislación procesal y tiene su fundamento en que las partes no necesitan de intervención letrada para litigar.

En la audiencia conciliatoria tenemos también -- bien marcada la impulsión direccional u orientadora del juzgador, en ella toma parte activa, procurando que haya avenimiento entre las partes, a las que las exhorta para que -- lleguen a un acuerdo y les propone la solución que estime -- justa (art. 9º y 10 numeral 5º); de lo acordado por las -- partes el Delegado Inspector tendrá especial cuidado que lo avenido no vaya en menoscabo de derechos que conforme a -- las leyes sean irrenunciables o que claramente estén estipulados en el contrato a favor del trabajador.

Cuando se cometan nulidades que no estuviesen --- subsanadas en el procedimiento el juez de oficio, declara - su nulidad mandando a reponer lo actuado desde el primer ac- to válido, la forma de esta declaración se halla regulado - en el art. 24 de la Ley especial de Pr. (LEP) y los concor- dantes del 1115 y siguientes del Código de Procedimientos - civiles.

Si del examen de los hechos de un conflicto resul- ta que es indispensable, el dictamen de técnicos en la mate- ria que se discute, el juez de oficio debe nombrar dos perí- tos que le asesoren sobre los puntos, que el mismo debe fi- jar, pudiendo recepcionar dicha prueba en cualquier estado- e instancia del juicio antes de la sentencia (art. 38 y 39 de la LEP).

Finalmente la culminación del principio de la im- pulsión direccional u orientadora la encontramos recogida - en el art. 33 de la LEP en el que se expresa "que en las -- sentencias de trabajo se deberá fallar de conformidad a los derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan proba- dos y tengan relación con el juicio, o lo que sea consecuen- cia de la petición conforme a la ley, aún cuando el trabaja- dor no los haya pedido en la demanda u opuesto como excep- ciones expresamente".

Para que el juzgador se halle vinculado a fallar- basado en esta disposición se requiere:

- 1º. Que haya un hecho probado en el proceso sin - que el trabajador lo haya propuesto en la de- manda o en sus defensas.
- 2º. Que de ese hecho probado resulte un derecho -

para el trabajador, conferido por las leyes de trabajo.

3º. Que el hecho probado guarde relación o sea -- consecuencia de lo pedido en la demanda.

4º. Que el hecho probado, pueda reclamarse por -- una acción que pueda acumularse a la acción -- originaria.

Existe numerosa jurisprudencia sobre este --- punto: sentencia del Ministerio de Trabajo de 25 de septiembre de 1953 "si reclamándose pago de indemnización por despido injusto, salarios adeudados, horas extraordinarias y vacaciones no concedidas, aparece probado en autos que el demandante trabajó también todos los días sábados y domingos, así como los días de asueto legal, durante la vigencia del respectivo contrato de trabajo, es procedente condenar al patrono al pago del salario de tales días con los recargos de ley, aunque no se haya pedido en la demanda, pues se trata de derechos irrenunciables del trabajador y que tienen relación con el juicio" (Gaceta núm. 7); Sentencia de la Segunda Dirección del Departamento Nacional del Trabajo de 7 de octubre de 1954 "Si un trabajador de una empresa de construcción manifiesta en su demanda que lo despidió el patrono personalmente y los testigos que presenta en el juicio manifiestan que en la misma fecha el demandante fué despedido de su trabajo por el maestro de obras de la construcción, quien le dijo: "que ya no tenía trabajo y que por orden del ingeniero Fuentes estaba despedido", si estos testigos son conformes y contestes debe estimarse probado el despido y condenarse al patrono a la indemnización correspondiente, aunque la prueba vertida se haya referido a un he-

cho no propuesto en la demanda, de conformidad con el art.-
33 de la Ley especial de procedimientos para conflictos in-
dividuales del trabajo" (Gaceta núm. 9); Sentencia de la Segun-
da Dirección del Departamento Nacional del Trabajo de 19 de
mayo 1954 "Si se demanda el pago de horas extras trabajadas
desde una fecha determinada y en autos aparece que dichas -
horas extras se trabajaron regularmente desde una fecha an-
terior a la mencionada en la demanda, procede condenar al -
patrono al pago de todas las horas trabajadas, incluso las-
no demandadas, de conformidad con el art. 33 de la Ley Espe-
cial de "rocedimientos para conflictos individuales de tra-
bajo" (Gaceta núm. 8); Sentencia de la Segunda Dirección --
del Departamento Nacional del Trabajo de 18 de junio de ---
1956 "Si no consta en autos que el trabajador demandante se
le hayan concedido los días de descanso semanal compensato-
rios sino que por el contrario, aparece plenamente comproba-
do que trabajó diariamente en forma ininterrumpida, es proce-
dente, de conformidad al art. 33 de la Ley especial de pro-
cedimientos para conflictos individuales de trabajo, conde-
nar al demandado a pagar al demandante los salarios por ---
los días que éste debió haber gozado de descanso semanal --
compensatorio aunque el actor no haya hecho ese reclamo en
su demanda". (Gaceta núm. 12); Sentencia de la Segunda Di-
rección del Departamento Nacional del Trabajo de 4 de mayo
de 1955 "El artículo 33 de la Ley Especial de Procedimien-
tos para conflictos individuales de trabajo debe interpre--
tarse restrictivamente y aplicarlo en aquellos casos en que
se puede fallar sobre lo pedido en la demanda y, además, so-
bre derechos irrenunciables que no han sido motivo de ella misma
pero que se encuentran en las circunstancias previstas por-
dicho artículo. No debe, pues, aplicarse el artículo mencio

nado en aquellos casos en que habría que hacer caso omiso -- de la demanda (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo núm. 10).

CELERIDAD.

La celeridad es otro de los principios principales en que descansa el proceso laboral salvadoreño, que fué elevado al rango constitucional en el art. 194 de la Constitución Política de 1950: "Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de -- los conflictos.

El estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

La aparición del principio celeridad en el proceso individual de trabajo, tiene lugar en el instante mismo de la presentación de la demanda, al imponer al Delegado -- inspector que cite inmediatamente a conciliación a las partes, siempre cuando ésta sea procedente (Art. 7º de la -- LEP).

Las certificaciones de los avenimientos conciliatorios deben enviarse sin "tardanza" al Director del Departamento Nacional del Trabajo, para su aprobación o improba -- ción, excepto las conciliaciones obtenidas en las Delegaciones e Inspectorías de Trabajo del Departamento de San Salvador, que en el acto adquieren fuerza ejecutiva (Art. 11 y -- 13 de la LEP).

Si la conciliación no es procedente o no hay avenimiento por cualquier motivo o hubiere avenimiento parcial,

el Delegado Inspector manda a emplazar al demandado para que conteste la demanda dentro de un término de "dos días perentorios", si no lo hiciere se tiene por contestada en sentido negativo, se le declara rebelde de oficio, ordenándose seguir el juicio en rebeldía. Si el demandado posteriormente comparece interrumpiendo la rebeldía, interviene en el mismo el estado en que se encuentre, es decir sin poder hacerlo retroceder, aún para presentar pruebas (Art. 14 LEP).

Cuando el conflicto resulta ser de mero derecho, - sin necesidad de abrir el juicio a prueba y si no hubiere -- opuesto excepciones dilatorias el demandado, el Delegado Inspector debe fallar dentro de cinco días a partir de la contestación o de la rebeldía, en caso contrario el Delegado -- Inspector abre de oficio a pruebas el conflicto por un término de seis días en el que las partes pueden aportar toda --- clase de pruebas para probar sus acciones o defensas. Concluído el término probatorio, dentro de los tres días subsiguientes, pronuncia sentencia, la que debe notificar "inmediatamente" a las partes (Art. 16 y 17)

En los asuntos de ínfima cuantía es decir, inferiores a doscientos colones y en los procesos especiales de suspensión o de determinación de contrato, tramitados de conformidad con los arts. 14 A, 14 C y 14 D de la LEP, no hubiere pedido el demandado la justificación de la causal alegada por el demandante. Notificada la sentencia e interponiéndose en el término fatal de los dos días siguientes al de la notificación aludida, el recurso de revisión, remitirá el Delegado inspector "sin tardanza" los autos en revisión al Director del Departamento Nacional del Trabajo, quién con vista - de ellos, confirma, reforma, revoca, la sentencia consultada

a "más tardar" cinco días después de haberla recibido (Art. 19 y 20, inc. 2ª LEP).

En los ~~pro~~cesos de menor o mayor cuantía, es decir cuando son superiores a 200 colones o fuere de valor de terminado, la sentencia admite recurso de apelación dentro del término "fatal" de "Dos días siguientes al de la notificación", admitido el recurso se emplaza a las partes para que comparezcan dentro del plazo de dos días más el término de la distancia, ante el Director del Departamento Nacional del Trabajo, para que hagan uso de sus derechos (Art. 20 de la ley); transcurrido el término el Director abre el incidente a pruebas por dos días si fuere necesario (art. 21 - LEP).

En los juicios de mayor cuantía, esto es cuando el valor de lo reclamado excede de 1000 colones o la demanda (lo que se solicita), es de valor indeterminado y la sentencia de segunda instancia fuere contraria en lo principal a la de primera instancia, admite el recurso de súplica para ante el Ministro de Trabajo, ebiendo interponerse dicho recurso dentro del término fatal de los dos días subsiguientes a la notificación de la sentencia, el Director del Departamento emplaza a las partes para que hagan uso de sus derechos, vencido los términos del emplazamiento el Ministro de Trabajo abre a pruebas el incidente por dos días, si fuere necesario y debe dictar sentencia dentro de los tres subsiguientes, vencido este último término (art. 22 LEP).

En los supuestos que los funcionarios de primera y segunda instancia nieguen los recursos de revisión, apelación o súplica respectivamente, los interesados pueden recurrir de hecho ante la autoridad superior, dentro del térmi-

no de dos días mas el de la distancia, a partir del siguiente día de la notificación de la denegatoria del recurso; el juzgador de segunda o de tercera instancia en su caso libra posición al juzgador de primera o de segunda instancia según el caso, para la remisión de los autos, a menos que de la simple lectura del escrito en que se interpone el recurso constare su ilegalidad, resolviendo su inadmisión.

Una vez que se han introducido los autos en la instancia, el funcionario respectivo resuelve dentro de dos días sobre la procedencia del recurso; si estima ajustada a derecho la negativa del recurso, devuelve los autos "sin tardanza" al tribunal inferior y en caso contrario, esto es si considera que ha sido denegado indebidamente el recurso si fuere de revisión procede de la manera que dispone el art. 19 de la LEP y si fuere de apelación o súplica, emplaza a las partes para que comparezcan, a hacer uso de sus derechos. Concluido este plazo abre a pruebas por dos días el incidente si fuere necesario y sentencia dentro de los tres subsiguientes, vencido aquél término (Art. 23 LEP).

En los procesos especiales los plazos son aún más cortos que los del proceso ordinario, que acabamos de exponer, se suprimen el acto de conciliación para los supuestos de suspensión de contrato de trabajo, así como cuando se trata del supuesto de actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador, regulados por el art. 47 numeral 3º de la Ley de Contratación Individual de Trabajo.

Cuando se trate de un conflicto de suspensión de contrato de trabajo (excluyendo los de paro y huelga que son regulados por la Ley de Conflictos Colectivos), la parte interesada dará "inmediatamente" aviso a la Delegación -

e Inspectoría de Trabajo competente, en forma escrita o verbal, teniendo el carácter de demanda el referido aviso, por lo que debe contener los requisitos de aquella (Art. 14 F. de la LEP); una vez recibido el aviso en el tribunal, el Delegado Inspector ordena su notificación dentro del día siguiente de haberlo recibido a la parte contraria.

Las posiciones del demandado pueden ser:

1º. Que no esté conforme con la suspensión.

Si no estuviere conforme con la suspensión -- tiene el derecho de pedir dentro de los tres días subsiguientes a su notificación más el término de la distancia, que la parte demandante justifique los motivos de la suspensión.

2º. Que se conforme con la suspensión.

Se conforma con la suspensión ya porque efectivamente está de acuerdo con la misma o inconforme no pide la justificación de los motivos de la suspensión, dentro de los tres días subsiguientes a la notificación respectiva.

La actividad del juzgador ante los dos supuestos anteriores será:

1º. Si la parte notificada pide dentro del término correspondiente la justificación de la causal, puede suceder:

a) que los motivos estén suficientemente comprobados a juicio del Delegado inspector, por lo que deberá fallar su procedencia dentro de los dos días subsiguientes, de la petición de la prueba de la causal.

b) Que los motivos de la suspensión no estuvieren suficientemente comprobados por el demandante, el Delegado Inspector abrirá el juicio a pruebas por cuatro días, concluido éste término deberá fallar el Delegado Ins-

pector, la controversia dentro de los dos días subsiguientes en que calificará según el mérito de las pruebas aportadas, - la procedencia o improcedencia de la suspensión.

2º. Cuando la parte contraria esté conforme con - la suspensión ya por manifestación expresa o tácita o inconforme deja transcurrir el término de tres días, sin pedir la justificación de los motivos de la suspensión, el Delegado Inspector declara suspendido el contrato de trabajo, siempre que se trate de una causal del Art. 31 de la Ley de Contratación individual de trabajo (Art. 14 A de la LEP).

El fallo del Delegado Inspector admite el recurso de revisión o de apelación, según los casos, en el "mismo - día o al siguiente de la notificación, para ante el Director del Departamento Nacional del Trabajo, si viéndose en lo de más los trámites del juicio ordinario de trabajo para estos incidentes, con la salvedad de que la sentencia de este último funcionario, no admite recurso de súplica.

Los procesos especiales de ~~de~~terminación de contrato de trabajo pueden ser sin responsabilidad para el patrono e sin responsabilidad para el trabajador, siempre que se funden en una de las causales, contenidas en el art. 47 y 49 - de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, respectivamente.

Estos procesos especiales de terminación de contrato de trabajo tienen plazos muy cortos, similares a los procesos especiales de suspensión de contrato de trabajo, con la diferencia que esta clase de procesos, no se omite el -- acto conciliatorio, a excepción de supuesto de graves actos de inmoralidad cometidos por el trabajador y regulados en -

el artículo 47 causal 3ª de la Ley de Contratación Individual de Trabajo (Art. 7ª de la LEP).

Para los recursos de revisión de apelación, súplica y de hecho, se siguen las reglas generales del proceso ordinario de trabajo.

Veamos el desarrollo de estos procesos especiales para darnos una idea de la celeridad contenida en los mismos.

Los procesos especiales de terminación de contrato de trabajo son responsabilidad para el patrono y sin responsabilidad para el trabajador, las causales están reguladas en el art. 47 y 49 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo. Se tramitan de la manera siguiente:

El patrono o trabajador pueden pedir la terminación del contrato de trabajo, que lo vincula con la parte trabajadora o patronal, según el caso, comunicándolo por escrito o verbalmente al Delegado Inspector, quién al recibir dicha comunicación que tiene el carácter de verdadera demanda (por lo que debe tener los requisitos de ésta), art. 14 F. de la LEP, cita "inmediatamente" a conciliación de la parte demandada, excepto cuando el supuesto sea el de graves actos de inmoralidad del demandado-trabajador (Art. 714 E. de la LEP); si no se lograra totalmente un avenimiento en la audiencia conciliatoria, el juzgador de primera instancia, debe efectuar "inmediatamente" la notificación de la demanda al trabajador o al patrono según los casos, para que éstos dentro de los tres días subsiguientes puedan pedir la justificación de la causal alegada, hasta este momento la tramitación de ambos procesos es igual, pero de aquí en adelante varía y por tal motivo examinaremos a continua----

ción el desarrollo de los procesos determinación de contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono:

El trabajador notificado de la comunicación en -- que el patrono pide la terminación del contrato de trabajo, puede encontrarse en las tres posiciones siguientes:

- 1º. Pedir dentro de los tres días subsiguientes -- a la notificación que el patrono justifique -- la causal invocada.
- 2º. Dejar que transcurra el plazo de tres días -- del número primero y pedir dentro de los tres subsiguientes la apertura a pruebas para establecer la inexistencia de la causa.
- 3º. Dejar que transcurran los seis días siguientes -- a la notificación sin efectuar los pedidos que mencionamos en el número primero y segundo.

A estas tres posiciones del trabajador, corresponden tres actitudes del juzgador:

- 1º. Si el trabajador pide la justificación de la causal dentro de los tres primeros días que le confiere la Ley, el juzgador una vez efectuada la petición, deberá abrir a pruebas las diligencias, por los cuatro días subsiguientes.
- 2º. Cuando el trabajador pide dentro del cuarto -- al sexto día subsiguiente a la notificación -- la apertura a pruebas de las diligencias, para probar la inexistencia de la causal, el -- juzgador debe acceder a ello.

- 3º. Fallar el asunto si se dejase transcurrir --- los seis días subsiguientes a la notificación, sin efectuar el trabajador petición alguna.

Para el caso primero, o sea cuando el trabajador - pide dentro de los tres primeros días la justificación de - la causal, es al patrono a/ quién incumbe la carga de la -- prueba y puede dentro del término probatorio d cuatro días:

a)) justificar la causal invocada con la prueba - que presenta.

b') No justificar la causal.

En ambos supuestos el Delegado Inspector deberá - fallar dentro de los dos días subsiguientes a la expiración del término probatorio declarando terminado el contrato de - trabajo, sin responsabilidad para el patrono, en el supues- to del caso a), o improcedente la terminación del contrato - para el supuesto del caso b).

En el ejemplo del número segundo, o sea cuando el trabajador pide dentro de cuarto al sexto día, subsiguien-- tes a la notificación aludida, la apertura a pruebas de las diligencias, para probar la inexistencia de la causal, co- rre por su cuenta la carga de la prueba. El trabajador pue- de encontrarse en estas dos situaciones:

a'') Justificar la inexistencia de la causal invo- cada.

b'') No justificarla.

En todos estos supuestos el juzgador debe fallar- dentro de los dos días subsiguientes a la expiración del -- término probatorio o al transcurrir el sexto día desde la - notificación (Ejemplo del número 3º), sin efectuar el traba

jador peticipon alguna, en la forma siguiente:

- A) Declarando terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono cuando justifique la causal a') o cuando el trabajador no -- justifique la inexistencia de la causal b''), o dejase el trabajador transcurrir los seis --- días que le confiere la Ley sin efectuar ningu na petición (Nº. 3)
- B) Declarar improcedente la terminación del con-- trato de trabajo solicitada por el patrono, -- cuando no justifica la causal b') o cuando el trabajador justifique la inexistencia de la -- causal invocada a'').

En estos supuestos puede darse una modalidad, bastante curiosa, que conste en actos que el trabajador ha sido despedido de hecho, por lo que se presume que la causa - del despido ha sido la misma que el patrono ha alegado, por lo que el Delegado debe condenar al patrono a indemnizar al trabajador conforme al art. 56 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo y a pagarle los salarios que no percibió, desde la fecha del despido y la sentencia que declara improcedente la terminación con las limitaciones establecidas en el art. 57 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo.

Esta clase de procesos especiales está desapare-- ciendo en los tribunales de trabajo salvadoreño, por la falta de técnica procesal seguida en la Ley, al no prever la - acumulación del proceso especial de terminación de contrato- con los procesos ordinarios de despido de hecho, dió lugar- en varios conflictos a que cuando el patrono comunicaba la- terminación del contrato de trabajo y notificada la comuni-

cación despedía al trabajador, éste legalmente ejercitaba - su acción de despido injusto con lo que se abría o iniciaba el proceso ordinario de trabajo, dándose el suceso en más de alguna ocasión que el patrono probara la justa causa en el proceso especial y sucumbiera en su excepción en el proceso ordinario o viceversa y como no hay disposición que -- suspenda ninguno de los procedimientos, hasta que el otro - estuviera ejecutoriado, los dos procesos seguían su marcha, algunas veces en Delegaciones diferentes con el peligro de obtener fallos contradictorios, no ha llegado a nuestros conocimientos que se hayan dado en esta dualidad de juicios - fallos acordes que favorecieran al patrono; ante tal situación de franca desventaja para los patronos los juicios de - despido de hecho se hicieron cada vez más numerosos, lo que al final ha resultado una desventaja para los trabajadores, desde luego que los casos esporádicos de los patronos en -- despedir a los trabajadores, antes de obtener sentencia favoorable cuando ejercitaban el despido legal, se transformó en un despido de hecho generalizado, ya que desproporcionaba - la ventaja de la carga de la prueba de los hechos del despido, al trabajador, y una vez probados tales extremos, los - patronos recurrían a la justificación de una o varias causales de terminación de contrato de trabajo sin responsabilidad (Art. 47 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo),. Esta igualdad procesal (llamémosle ventaja), fué aprovechada muy poco por los patronos, ya que los abusos escandalosos de unos pocos que dieron por despedir a sus trabajadores por teléfono; por interpósitas personas ajenas a la empresa, llamando al trabajador al despacho del empresario, - donde a solas le despedía; impidiéndole el portero de la empresa el acceso a las instalaciones de la misma e infinidad

de triquiñuelas de esta índole, para evitar que el trabajador en el juicio correspondiente no tuviera prueba testimonial para ~~a~~probar el hecho del despido. Las estadísticas de los juicios de despido de hecho, demostraron el aumento de los mismos y la de sus fallos absolutorios; estos antecedentes fueron el motivo para que por LEP publicado en el D.O. de 18 de septiembre de 1953, se intercalara a la legislación procesal el art. 14 Ch. que estableció la presunción legal de despido, cuando se dan determinadas circunstancias en el acto de conciliación; esta disposición equilibró la alarmante desigualdad jurídica, que se había entronizado por las vías de hecho; hemos traído a cuentas este proceso histórico para demostrar que la falta de técnica procesal conduce a estos extremos y que quienes a la postre resultaron perjudicados fueron los trabajadores, por unos cuantos que maliciosamente se escudaron tras la legitimidad de los preceptos procesales que les abría la dualidad de procesos; en definitiva, su consecuencia es obvia, el trabajador se ve privado automáticamente de su empleo, al ser despedido de hecho de su trabajo, cuando presuntamente (desde luego que hasta que no existe sentencia firme no se tiene la certeza), se encuentran en uno o varios de los supuestos que enumera el art. 47 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, lo que no ocurría cuando el patrono seguía el mecanismo del proceso especial que comentamos. Abogamos pues porque en el futuro Código de Trabajo, no se olvide la experiencia que dejamos anotada.

¿Cuándo es que surge el despido de hecho en el proceso especial de terminación de contrato sin responsabilidad patronal?

La novedosa figura surge así:

- 1º. Que el patrono una vez presenta la comunicación de terminación de contrato, deje sin trabajo al productor en cualquier estado del juicio antes de la sentencia.
- 2º. Que se pruebe la cesación de trabajo en el -- juicio.
- 3º. Que el fallo del funcionario de trabajo sea -- declarando improcedente la terminación.

Si al obrero se le deja cesante vencido el último día del término probatorio, cuando el demandante se percata de su fracaso en el proceso, qué posibilidades tiene aquél, para hacer valer sus derechos cuando el proceso aún con la brevedad de sus términos se dilata por la aglomeración de -- juicios en su instancia, por la enormidad de incidentes de -- apelación en el Tribunal de segunda instancia y por la tardanza en interponer la súplica, aunque en esta instancia los incidentes se resuelven con extraordinaria rapidez?

El camino viciado del trabajador ha sido el de interponer su demanda de despido de hecho por-que estima que su acción le deja de operar la presunción legal, por no interponer su demanda dentro de los diez días a la cesación -- del trabajo o porque la prescriba su acción a los treinta -- días de haber ocurrido la cesación del trabajo (Art. 14 Ch. LEP y 61 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo), -- sin presentar su demanda y entonces surge la dualidad de -- procesos de que hemos venido exponiendo.

Pero a nuestro juicio el camino viable para el -- trabajador es el de hacer constar el hecho del desido deta-

lladamente, con los medios probatorios, sin efectuar petición de ninguna naturaleza desde luego que resulta innecesaria ya que el juzgador con las amplias facultades impulsoras indagatorias, que le concede el inciso final del art. - 17, le vincula a recoger de oficio las pruebas que juzgue pertinentes para fallar con mayor acierto, como no se trata de un término probatorio señala una audiencia común o las que crea necesarias para recepcionar las pruebas que indicadas por escrito o por comparecencia verbal, consten en el proceso, como citación de partes, lo que puede efectuarse en cualquier estado del juicio, antes de la sentencia y de esta manera también apoyamos nuestra posición sostenida en las facultades impulsoras indagatorias del juzgador al tratar del tema del impulso judicial.

Si el despido lo efectuase antes del término probatorio de este proceso especial, no hay problema porque -- dicho término es común para las partes y dentro de él, puede el trabajador probar sus alegaciones.

Reforzamos nuestro criterio con el inciso final -- del art. 14 C. que es el artículo que trata de este proceso especial, cuando faculta al trabajador para interponer -- su demanda de indemnización por despido de hecho justificado y salarios caídos, cuando al terminar el conflicto mediante sentencia firme se declare improcedente la terminación y el patrono despida después de dicha sentencia al trabajador, a nuestro juicio el único motivo por el cual el -- legislador hizo hincapié ante un caso que no necesitaba legislar porque era sobrenetendido, se debió para hacer resaltar que si antes de la sentencia el patrono despedía al -- obrero, correspondía probar el hecho dentro del juicio, si

es antes o dentro del término probatorio y recoger de oficio la prueba, si tiene lugar después de dicho término probatorio, por lo que será éste el procedimiento correcto a seguir y no la de promover un proceso ordinario de indemnización y salarios caídos por despido de hechos injustificados, Por tal motivo al entrar a exponer el tema se hizo ver lo novedoso de la ~~dis~~posición comentada, oponiéndonos a la forma con que se ha llevado a la práctica.

En los procesos especiales de terminación de contrato sin responsabilidad para el trabajador, desarrolladas sus causales en el artículo 49 de la Ley de contratación individual de trabajo, el procedimiento a seguir después de la notificación, es el siguiente:

Actitudes del patrono demandado:

- a) puede pedir dentro de los tres días subsiguientes al de la notificación de la comunicación dada por el trabajador, que éste pruebe la causal de terminación de contrato invocada.
- b) Dejar transcurrir los tres citados días sin efectuar petición alguna.

Posición del juzgador:

- a) Si el patrono pide la justificación de la causal dentro de los tres días subsiguientes a la notificación, deberá abrir a pruebas las diligencias por cuatro días.
- b') Si el patrono deja transcurrir los mencionados tres días sin efectuar petición alguna, comienza a correr el plazo para dictar sentencia.

Actitudes del trabajador demandante:

Si el patrono pide la justificación de la causal dentro del tercer día de la notificación, puede suceder:

- a'') Que el trabajador prueba dentro del término probatorio de cuatro días la justificación de la causal alegada.
- b'') Que el trabajador no justifique la causal -- invocada.

En todos estos supuestos después de transcurrir -- el término probatorio o de los tres días sin que el patrono haga pedimento alguno al juzgador de primera instancia, fallará dentro del segundo día así:

- A) Declarará terminado el contrato de trabajo ,-- condenando al patrono a pagar al trabajador la indemnización establecida en el art. 56 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo. Si el patrono no pidiere la justificación de la causal dentro de los tres días subsiguientes al de la notificación, o el trabajador justifi- care la causal que invoca para dar por termina- do el contrato de trabajo.
- B) Declarará improcedente la terminación del con- trato de trabajo, si el trabajador no justifi- care la causal invocada (Art. 14 D de la LEP).

En lo demás, para los recursos se siguen las re-- glas generales del procedimiento ordinario de trabajo que -- hemos visto anteriormente, con la aclaración que cuando se-- trate del supuesto en que el demandado no pida oportunamen- te que justifique la causal alegada por el demandante, no --

procede recurso de apelación sino que de revisión.

Como hemos supuesto las cuatro formas de proceso-- que regula la Ley Especial de Procedimientos para Conflic-- tos individuales de trabajoson: el ordinario, el de suspen-- sión de contrato, el de terminación de contrato de trabajo-- sin responsabilidad patronal y el de terminación de contra-- to de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y en -- ellos el principio de celeridad se halla expresamente mani-- festado en la Ley, cuando se exige la rapidez a las actua-- ciones del juzgador: "citará inmediatamente a conciliación... etc." (art. 7 de la LEP); "lograda la conciliación el Dele-- gado inspector enviará... sin tardanza alguna ... etc." -- (art. 13 de la LEP); "deberá notificarlo inmediatamente... etc." (Art. 14 C. de la LEP); "inmediatamente notificará -- (art. 17 de la LEP); "remitirán sin tardanza... a más tar-- dar..." (art. 19 de la LEP); "abrirá inmediatamente... y en seguida remitirá... etc." (Art. 17 de la LEP); etc., etc. - Se restringen los plazos: dos días para el emplazamiento -- (art. 14 de LEP), notificación inmediata (art. 14 C. de la LEP); términos probatorios de seis días para los ordinarios y de cuatro para los especiales, etc., etc.; se establece la perentoriedad de los plazos: el de emplazamiento, el de interposición de los recursos de revisión, apelación y su-- plicación (arts. 19, 20, 22 de la LEP); período de prueba - extraordinario en el incidente de falsedad, cuando se alega falsedad en instrumento público o auténtico o privados (Art. 27 de la LEP), etc.

Se restringe la prueba testimonial a cuatro testi-- gos sobre cada punto (art. 37 de la LEP).

Se restringe a cuatro el número de las audiencias,

del término probatorio (Art. 17 de la LEP).

Se prohíbe el retroceso del procedimiento (Art. 14 de la LEP).

Se tramitan los incidentes dentro del proceso: -- falsedad de instrumentos (Art. 27).

Se eliminan recursos: los de ínfima cuantía como los especiales cuando el demandado no pide que el demandante justifique la causal invocada no admiten apelación, sino que revisión (art. 19 de la LEP); menor cuantía hasta -- 1000 colones (art. 22 de la LEP) y de suspensión (art. 14 - B de la LEP), no admiten el recurso de súplica.

Tampoco admiten recurso de apelación la resolución del Delegado Inspector en los incidentes de incompetencia de jurisdicción, cuando declara su competencia para conocer del conflicto (Art. 17 inc. 2º Ref. de la LEP por D.-L. núm. 2381, publicado en el D.O. núm. 85 de 10 del V del-57.)

Estas características introducidas por la Ley al proceso de trabajo le confieren una rapidez o velocidad máxima en su tramitación, pero la realidad ha sido otra por los siguientes obstáculos:

- 1º. La enorme cantidad de conflictos que tienen - que tramitar los funcionarios de la jurisdicción de trabajo.
- 2º. El escaso número de los tribunales de trabajo.
- 3º. La jurisdicción sobre todo el territorio de - la nación de un solo tribunal de segunda instancia que hasta 1956 estuvo a cargo de un se

gundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, por re-
forma a los arts. 2 y 5 de la Ley de Creación del Departamen-
to Nacional del Trabajo por D.L. núm. 2251 publicado en el -
D.O. núm. 207 de fecha 8 de noviembre de 1956, el citado ---
tribunal está a cargo de dos segundos directores, cuya com-
petencia territorial queda limitado para uno de ellos a la
zona centro oriental y para el otro a la zona centro occi-
dental, reemplazándose recíprocamente en los casos determi-
nados en la citada Ley de Creación.

CONCENTRACION.

El principio de concentración que consiste como -
hemos afirmado anteriormente (V. núm. 27), en la Reunión ---
de varios actos procesales en uno de ellos, de tal manera -
que se sucedan unos a otros inmediatamente o con unaproximi-
dad mínima en el tiempo.

Tal principio de concentración lo desconoce abso-
lutamente la legislación procesal de trabajo salvadoreña, -
pues todos los actos procesales, se encuentran diferencia-
dos por términos aunque relativamente cortos, lo suficiente
mente espaciados para no considerarlos próximos en el tiem-
po.

Siguiendo las huellas de la legislación procesal-
común, su proceso se caracteriza por los siguientes actos:-
demanda, comunicación o aviso, conciliación (cuando es pro-
cedente), emplazamiento o notificación, contestación o peti-
ción, término probatorio (de seis o cuatro días, en el que
se proponen las pruebas y se solicitan el señalamiento de -
audiencias, hasta cuatro para la recepción de la misma) y -
sentencia.

No existe pues aproximación o fusión aparente de actos procesales para que podamos afirmar la existencia del principio de concentración procesal que tanta falta le hace al proceso laboral salvadoreño, para conferirle la máxima -rapidez que urgentemente está necesitando.

EVENTUALIDAD.

El principio de eventualidad que consiste en una -acumulación de acciones y defensas en un determinado acto -procesal, confiere al proceso que le acoge de una rapidez -extraordinaria y le proporciona además ventajas a las par--tes al conocer de antemano la posición del contrario, para su defensa, con lo que se evita el ardid, la treta o estra--tagema para vencer al contrario, en el momento menos inespe--rado. Estos han sido los motivos por los cuales la doctrina y las legislaciones procesales modernas se inclinan por el principio de la eventualidad, para eliminar la acechanza de las partes en el proceso y lograr con ello no sólo la rapi--dez en la solución de los conflictos, sino también la tan -desaada buena fé, que como conducta debe imperar entre los que litigan, lo que en definitiva redunda en una certitud -donstante del contenido del conflicto, proporcionando con -tal actitud el recto camino hacia la justicia.

El proceso laboral salvadoreño no ignora totalmen--te el principio de la eventualidad y así hallamos en el art. 16 y 17 de la Ley Especial de procedimientos para conflic--tos individuales de trabajo, que las excepciones o defensas deberá alegarlas el demandado con la contestación de la de--manda, exceptuando al principio de eventualidad (que concep--tuaremos como regla general), la excepción dilatoria de in--competencia de jurisdicción que se propone antes de la contes--

tación de la demanda y las excepciones perentorias cuya --- prueba conste por escrito, que podrán proponerse facultativamente en la contestación de la demanda, como proponerlas y probarlas en cualquier estado del juicio antes de la sentencia.

En conclusión, todas las excepciones con las exclusiones antes apuntadas son las únicas que, obligatoriamente deben acumularse a la contestación de la demanda, pasada esta oportunidad procesal, el demandado no puede proponerlas porque le son rechazadas de oficio, en virtud de las disposiciones citadas.

Cuáles son estas excepciones o defensas que el demandado debe proponer, acumulándolas en la contestación de la demanda, para que el juzgador pueda admitir en el momento procesal oportuno la prueba correspondiente?

Las excepciones o defensas que debe proponer el demandado en la contestación para tener derecho a verter -- prueba en el momento procesal oportuno, son:

- 1º. Todas las excepciones dilatorias, excepto la de incompetencia de jurisdicción.
- 2º. Todas las excepciones perentorias cuya prueba no conste por escrito.

Las excepciones dilatorias son aquellas defensas de índole procesal, ej: la oscuridad, defecto legal o informalidad de la demanda deben proponerse con la contestación de la demanda, "así si en la demanda se ha omitido la relación de los hechos que motivaron la terminación del contrato individual de trabajo, invocándose una causa legal pero sin indicar el lugar ni la forma en que se verificaron los-

hechos, tal omisión no implica ninguna violación a la ley, pudiendo ser alegada como excepción dilatoria la informalidad de la demanda, pero no como motivo de nulidad". Sentencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de 3 de noviembre de 1952. (Gaceta de la Jurisprudencia de Trabajo, núm. 5).

Sobre la oportunidad de interponer las excepciones dilatorias de incompetencia de jurisdicción, hallamos la sentencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de 31 de mayo de 1955, relacionamos el escrito del apoderado especial por considerarlo de importancia. "Habiendo sido emplazado mi poderdante para contestar la demanda, con instruciones expresas de él, me abstengo por ahora de contestar, e interpongo la excepción de incompetencia de jurisdicción, etc. ... Sin contestar la demanda y dentro del plazo señalado para ello éste alegó por medio de su apoderado especial, la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia".

En esta misma sentencia encontramos la siguiente doctrina en que la citada excepción funciona como dilatoria: "Sin embargo como pudiera basarse la excepción en la creencia de que las relaciones ~~estas~~ no son de carácter laboral, sino civil, por considerarse que se trata de una prestación de servicios en el ejercicio de una profesión, conviene advertir que el criterio de la exclusión de las profesiones liberales del campo del derecho de trabajo ha sido rectificado definitivamente, pues no es la existencia de un título académico, ni la naturaleza de los servicios, ni mucho menos el nombre que se dé a la retribución, lo que pueda determinar o no la aplicabilidad de la legislación laboral, sino -

las condiciones de autonomía o de subordinación en que dicho servicio se preste. Así, un abogado, ingeniero, médico o profesor, a pesar de su título y de la naturaleza técnica o elevada de sus prestaciones y aunque devengue "honorarios" en vez de salarios, será considerado como trabajador si pertenece al personal de una empresa en condiciones de dependencia o de subordinación frente al patrono. Por supuesto - que tratándose de servicios de naturaleza especial, la subordinación no será apreciada en la misma forma que cuando se trate de un trabajador manual. En el caso concreto que nos ocupa, existen suficientes elementos de juicio, según se desprende de la demanda relacionada con el Considerando I, para estimar que se trata de una relación de trabajo subordinado y no de trabajo autónomo. Las pruebas que se tendrán que vertir en el juicio confirmarán o negarán tal situación de hecho, que apreciará el juzgador en el fallo definitivo. En consecuencia, este Ministerio estima que debe declararse sin lugar la excepción alegada, declarándose competente al funcionario que conoce del conflicto".

"Es procedente además considerar la excepción de incompetencia de jurisdicción si ha sido opuesta antes de contestar la demanda, siempre que el juzgador no haya resuelto teniendo por contestada la demanda en sentido negativo y por rebelde al demandado, aunque haya sido opuesta seis días después del emplazamiento, porque aquél es el único requisito exigido por el art. 17 de la Ley Especial de Procedimientos para conflictos individuales de trabajo". Sentencia de 1º de junio de 1956 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La excepción dilatoria de incompetencia de jurisdicción

dicción puede también ser propuesta como excepción perentoria dentro del juicio y si se probase se declarará la incompetencia de jurisdicción por razón de la materia; en este sentido se ha manifestado reiteradamente la jurisprudencia "Declara da sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, por no haberse establecido en el incidente la calidad de alto empleado del demandante, puede el demandado comprobar tal extremo en el curso del juicio y, en tal caso, el delegado e inspector deberá anular todo lo actuado por incompetencia absoluta de jurisdicción en razón de la materia." Sentencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 XII del 53; Sentencia de 9 de marzo de 1955 de la Segunda Dirección del Departamento Nacional del Trabajo. "El reo contestó la demanda en sentido negativo y abierto a pruebas el juicio, opuso la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia... De este modo y en vista de que la presunción del art. 10 mencionado cede ante la prueba testimonial, se concluye que el demandado ha probado plenamente su excepción... En consecuencia, siendo la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo improrrogables por razón de la materia, procede que se declaren nulos la sentencia de que se ha recurrido; el auto de fs. 2 de la pieza principal por el cual fué admitida la demanda y las demás diligencias que son su consecuencia." - (Gaceta de la Jurisprudencia de Trabajo núm. 10).

"En tal caso se trata, más que de una excepción dilatoria de incompetencia de jurisdicción de una verdadera excepción perentoria fundada en que la relación de trabajo había ya terminado, excepción que debe discutirse en el transcurso del juicio". Sentencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 23 de octubre de 1953.

Si la excepción de incompetencia de jurisdicción apuesta como excepción dilatoria se prueban sus extremos -- dicha excepción se convierte en una excepción perentoria -- "Habiéndose comprobado por parte del Sr. X la excepción de incompetencia absoluta de jurisdicción por razón de la materia al comprobar que la relación que lo vincula con el Sr. Z. es un contrato de arrendamiento civil y no un contrato de trabajo, es procedente declarar probada la excepción e incompetente a la Segunda Delegación e Inspectoría departamental de Trabajo de esta ciudad para conocer del asunto" -- Sentencia del Ministerio de Trabajo de 22 de septiembre de 1954 (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo, núm. 9).

Las excepciones perentorias o sea aquellas defensas que impidan, modifiquen o extingan la pretensión, que no puedan justificarse por prueba instrumental, deberán proponerse acumuladas únicamente en la contestación de la demanda; desde luego que el art. 17 es claro cuando estatuye que "Sin embargo el demandado podrá alegar y probar toda -- clase de excepciones perentorias cuya prueba conste por escrito en cualquier estado del juicio antes de la sentencia".

En el proceso laboral ordinario hay dos oportunidades de contestación para el demandado:

- 1º. La contestación verbal que efectúa en el acto conciliatorio (núm. 3 de la LEP).
- 2º. La contestación a la demanda cuando se le emplaza.

Ambas contestaciones son a la demanda puesto que en el acto conciliatorio se inicia el acto con la lectura de ésta, se continúa con la intervención del actor, aducien

do las razones de la demanda, después interviene el demandado "contestando verbalmente".

En una y otra oportunidad puede el demandado defenderse alegando excepciones de cualquier tipo en justificación de sus derechos. Por consiguiente, puede probar las excepciones perentorias cuando se defiende al contestar la demanda en la conciliación.

Las excepciones perentorias de las que tenga prueba documental, puede proponerlas y probarlas en cualquier estado del juicio, antes de la sentencia. Para tener derecho a probar las demás excepciones dilatorias, incluso la de incompetencia como las perentorias cuya prueba no conste por escrito, deberá proponerlo:

- 1º. Antes de la contestación de la demanda y después de haber sido emplazado la incompetencia de jurisdicción.
- 2º. Con la contestación de la demanda las demás excepciones dilatorias.
- 3º. Con la contestación de la demanda las excepciones dilatorias y de cualquier clase.
- 4º. En el término probatorio podrá oponer también excepciones perentorias de cualquier clase.

Fuera de estas oportunidades únicamente podrá alegar y probar toda clase de excepciones perentorias hasta antes de la sentencia, cuya prueba conste por escrito.

Nuestra posición sobre este punto en cuanto a la alegación de excepciones es que es un acto informal, es de-

cir que el demandado puede perfectamente efectuarlo en cualquier estado del juicio antes de la sentencia y así lo ha admitido en reiterada jurisprudencia los tribunales de trabajo salvadoreño, pero esta alegación de excepciones para que surta efectos jurídicos, en cuanto a la recepción de las pruebas, deberán alegarse únicamente en los momentos procesales oportunos que dejamos anotados anteriormente.

La jurisprudencia en este sentido ha admitido pruebas a las excepciones opuestas por el demandado en el acto conciliatorio "El demandado comprobó plenamente con las declaraciones de los testigos X y Z una de las excepciones opuestas en el acto de conciliación (Sentencia de la Segunda Dirección del Departamento Nacional del Trabajo, 17 de abril 1956/Gaceta de la Jurisprudencia de Trabajo núm. 12).

Hemos afirmado en otra ocasión que el proceso de trabajo debe ser flexible pero esa flexibilidad que propugnamos debe ser otorgada por la Ley al proceso y no por los juzgadores, quiénes se encuentra obligados en todo momento a velar por la seriedad en el desarrollo de los actos procesales, si la ley confiere flexibilidad en lo referente a la proposición de alegaciones y pruebas de las excepciones, esta facultad debe aplicarse restrictivamente por la solemnidad que debe caracterizar al ordenamiento procesal laboral.

El principio de eventualidad como hemos visto se encuentra enormemente debilitado por la relativa amplitud que confiere la ley a la proposición y pruebas de las excepciones perentorias, por consiguiente es indispensable que estas excepciones sean alegadas y propuestas formalmente --

y en los momentos procesales determinados para evitar que el actor caiga en indefensión:

- 1º. Al no participarle completamente cuál es el ataque que se le hará a su acción. Ej. la alegación indirecta de la excepción o excepciones en un interrogatorio escrito a la que deberán contestar los testigos.
- 2º. Al dejarle en la incertidumbre del momento en que el demandado hará uso de la alegación de la excepción y la proposición de pruebas. Ej. el interrogatorio escrito presentado en el último día del término probatorio.

Estos motivos nos inducen a exigir tal severidad en la alegación y proposición de las excepciones perentorias, porque téngase en cuenta que el demandado con suficiente antelación a la época de verter las pruebas, conocetativamente de los puntos de la demanda y que ese conocimiento le permite preparar cuidadosamente sus defensas, por lo que nos inclinamos a que el juzgador debe actuar celosamente exigiendo que la excepción sea alegada en forma expresa, para que entre a conocer de la misma.

Otro ejemplo de la difusión de las defensas lo encontramos en el incidente de falsedad regulado en el art. - 27 de la LEP.

En los procesos especiales las excepciones dilatorias de deben proponer en la contestación de la demanda que el actor efectúa en el acto conciliatorio, cuando éste fuera precedente y en la petición para que el actor justifique la causal invocada (Párrafo final del art. 14 F. de la LEP).

El párrafo final del 14 F. de la LEP, publicado - el 20 de mayo de 1957 en el Diario Oficial, como adición al referido artículo colmó una laguna legislativa, para aquellos procesos en que no había conciliación por lo que no existía ningún momento procesal oportuno de proposición de excepciones dilatorias.

Las excepciones perentorias pueden proponerse en la contestación de la demanda, en la petición de que el demandante justifique la causal alegada, en el término probatorio y las que su prueba conste por escrito en cualquier estado antes de la sentencia.

En las legislaciones donde imperan los principios de concentración y eventualidad, las partes en un mismo momento procesal proponen sus acciones y defensas, aportando inmediatamente después la prueba pertinente a los mismos y con las conclusiones se da por terminado el acto con el que se cierra toda discusión entre las partes, quedando únicamente para dictar sentencia.

Con los principios de concentración y eventualidad se ha eliminado la mala fé entre los litigantes, como frecuentemente ocurre cuando se sigue el sistema de la segmentación del proceso en actos procesales espaciados y difusión en la proposición, alegación y prueba de las excepciones.

ORALIDAD.

El principio de oralidad no se halla contenido en el proceso laboral salvadoreño, entendiéndose por tal al que impera en el acto de proposición y recepción de las pruebas; se ha dicho que en este principio no puede existir

absolutamente en un proceso y que se combina con el de la -
estrituralidad, adquiriendo la característica de oral o es-
crito, según si el proceso sigue cualquiera de estos princi-
pios al proponer y recepcionar las pruebas; a nuestro jui-
cio el proceso laboral salvadoreño, sigue el sistema de la-
escritura; sin embargo hay dos actos opcionales que puede -
efectuarse en forma oral o escrita, que es la demanda (Art.
5º de la LEP) y la contestación (Art. 15 de la LEP) y un so-
lo acto la conciliación (art. 10 de la LEP) que se desarro-
lla en forma verbal pero con la salvedad que tales diligen-
cias por intervenir el delegado inspector, se levanta acta,-
que firma con el secretario, sancionándose con nulidad la -
contravención a esta exigencia (Art. 11 y 41 de la LEP).

Fuera de estos actos que se realizan en forma ver-
bal y de algunas manifestaciones de las partes en forma ver-
bal y por comparecencia ante el tribunal como los desisti-
mientos, nombramientos de procuradores, etc., todos los de-
más actos procesales se desarrollan en forma escrita.

No insistiremos sobre el principio de la oralidad
por lo que nos remitimos a todo lo que tenemos expuesto so-
bre este punto en epígrafes anteriores.

INMEDIACION.

El principio de inmediación que como hemos expues-
to se encuentra estrechamente vinculado con los de oralidad
y concentración, consiste en la presencia personal del juz-
gador que falla en instancia, en todos los actos procesales,
especialmente en aquellos en que se proponen y recepcionan-
pruebas.

En el proceso laboral salvadoreño el principio de

inmediación ha sido ignorado, al imperar el principio de la escritura y el de la difusión, de los actos procesales; era lógico que así se legislara porque el juez sentenciador, teien objetivado con la escritura de los hechos que constan probados, mediante la prueba escrita, que le proporcionan los contendientes, por lo que no es indispensable que el juzgador que comience a conocer del asunto, deba forzosamente recepcionar directamente las pruebas y de ser únicamente el juez originario o el funcionario que reciba las pruebas, quien deba fallar el fondo de la controversia.

En el proceso que impere el principio de la oralidad, si es indispensable que el juzgador que conoce del acto del juicio, sea quien deba fallar sobre el fondo de la cuestión, porque una persona que le sucediera en sus funciones no estaría completamente instruido en la contienda, por eso se exige que sea el magistrado que recibe las pruebas en el juicio oral, quién forzosamente deba fallar y cuando por cualquier motivo falte, sea imprescindiblemente repetido el acto del juicio.

Veamos ahora, en qué disposiciones de la Ley procesal laboral salvadoreña, el principio de inmediación fué atacado por el poderoso foco infeccioso; permítasenos un símil patológico que le causara instantáneamente su muerte.

La Ley Especial de Procedimientos, refiriéndose a la recepción de la prueba pericial, estableció que ésta debe efectuarse en forma escrita (art. 38); en lo referente a las demás pruebas como no se refirió a ellas expresamente la citada Ley especial, debe estarse a lo regulado -

por el Código por el Código de procedimientos civiles, por la remisión que a ella hace el art. 36 de la citada ley procesal; todas las pruebas en la ley procesal común se proponen y se recepcionan por escrito, así tenemos que el art. 314 Pr. refiriéndose a la testimonial expresa: "su deposición se asentará en el proceso a la letra sin ~~mutar~~ palabra o podrá el mismo testigo escribirla o redactarla etc."; la ~~de~~ inspección, regulada en el art. 369 Pr. "el juez extenderá una diligencia en que se exprese con claridad el estado y circunstancias del lugar reconocido etc. esta diligencia será firmada por el juez, el secretario y los concurrentes que supieren; la ^{de} confesión y juramento, estatuidos por los arts. 389 y 406 Pr. concluido el examen se leerá a la parte su confesión (o para el caso juramento) para que los ratifique o enmiende". Además la LEP en el Art. 41 expresa que -- "de toda diligencia en que intervenga el Delegado Inspector se levantará acta que deberá firmar con su secretario, pena de nulidad.

La fragmentación del término probatorio en varias audiencias, para la recepción de las pruebas propuestas (difusión del acto procesal), y la de recibir en forma escrita las probanzas, son los sostenes para permitir que otros funcionarios puedan practicarlas, por circunstancias especiales que dispone la ley y con la comisión debida por el juez conocedor del conflicto.

Siguiendo con el Código de Procedimientos civiles por no estar regulado por la ley procesal laboral y por su remisión al mismo por el tantas veces citado Art. 36, la -- eliminación del principio de inmediación aparece en el Art. 242 que expresa: "las pruebas deben producirse... y ante el juez que conoce de la causa o por su requisitoria"; con res

pecto a la prueba testimonial el art. 305 Pr. dice: "Todos-
los testigos... serán examinados precisamente por el juez -
de la misma, pero si estuviesen en otra población de la pro-
pia jurisdicción serán examinados por el juez de su residen-
cia"; los arts. 384 y 406 Pr. referentes a la confesión y -
juramento nos dicen "si la parye que tiene que jurar está -
en otro lugar, se podrá mandar que lo preste ante el juez -
de su residencia por requisitoria".

En lo referente a la inspección personal, cuando-
lo consideran necesario los Tribunales superiores, pueden -
comisionar a los Delegados inspectores y éstos lo mismo que
aquellos que pueden comisionar a los Alcaldes municipales -
(art. 39 de la LEP).

La prueba pericial y la documental, por su natura-
leza se recepciona por el juez que conoce del conflicto.

Visto como se elimina el principio de inmediación
del proceso laboral salvadoreño, sólo nos queda agregar las
causas de su aniquilamiento, que a nuestro juicio no pueden
ser otras que:

- 1º. la escasez de Delegaciones e inspectorias, que
conocen de los conflictos en primera instan-
cia.
- 2º. La dificultad que representaría a las partes-
en trasladar la prueba testimonial de lugares
alejados a la sede del Tribunal.
- 3º. La de que los funcionarios de los Tribunales-
de trabajo, actualmente dependientes del Po-
der ejecutivo, no pertenezcan a la carrera ju-
dicial.
- 4º. La falta de personal especializado, para po-
der cubrir los cargos de Delegados inspecto-
res.

5º. La falta de experiencia que en materia laboral afrontaba el país al entrar en vigencia las leyes de trabajo (año de 1949)

6º. Por encontrarse el país en un período precodificador.

Abrigamos la esperanza que muy pronto nazca a la vida jurídica el Código de trabajo y con la experiencia adquirida en el procedimiento laboral, se dé vida al principio de inmediación, oralidad y concentración, que son de ineludible inclusión en el proceso laboral, para darle mayor rapidez y fallar con mayor acierto en las controversias suscitadas entre productores y dadores de trabajo.

PUBLICIDAD.

El principio de publicidad (Ver núm. 31) consiste en que todos los actos que tienen lugar en el procedimiento, pueden desarrollarse ante las personas que intervienen sustancialmente (actor-demandado-juez-secretario), ante los que intervienen secundariamente (abogado-procurador) y ante los que intervienen incidentalmente (testigos, peritos), que de una y otra manera intervienen en el proceso, pero las actuaciones pueden desarrollarse ante todas aquellas personas que deseen presentarlo y sin que intervengan en el proceso.

Al desarrollo normal del proceso, cuando los actos procesales se verifican en audiencia pública, esto es cuando cualquier persona puede presenciar el desarrollo de los actos, se dice que al proceso le rige el principio de publicidad; existen excepciones, para las partes, para los aboga-

dos, testigos y en determinadas situaciones para las demás-personas, no así para el promotor del acto que es el juez y su secretario.

Moviéndonos dentro de la legislación procesal común, hallamos las siguientes excepciones:

Para las partes, cuando sean varios los que hayan de absolver posiciones (demandantes o demandados), las diligencias se practican separadamente, evitando que los que -- van confesando, se comuniquen con los que van a prestar su confesión (art. 382 Pr.).

En las posiciones, no se permite que esté presente su abogado o procurador si la contraparte lo solicita - (art. 381 Pr.)

Para los que sean testigos en el proceso no se -- les permite, que presencien las declaraciones de los que la están efectuando, la diligencia es nula si se contraviene a esta disposición (Art. 309 Pr.)

De todas las diligencias se le comunican a las -- partes por si desean concurrir a presenciar el acto o diligencia procesal "todo decreto, mandato o sentencia se notificará a quienes interese y hayan intervenido o deban intervenir en la causa, pena de nulidad respecto de la parte no notificada" (Art. 1242 Pr.)

Alguna causa excepcional para practicar diligencias exclusivamente con las partes, podría suceder cuando -- se debaten asuntos que por su naturaleza requieran que se -- verifiquen en forma privada, ej. cuando esté de por medio -- algún secreto de empresa, o cuando se debaten asuntos sobre la moralidad de las partes, o cuando puedan tener honda re-

percusión en el orden público, de todas estas facultades los juzgadores deberán hacer uso prudentemente.

FLEXIBILIDAD.

La flexibilidad entendido como la suavización del ritualismo en el proceso laboral, hace su aparición en el - proceso laboral salvadoreño en la forma siguiente:

1º. Una vez interpuesta la demanda por el actor, - no necesita en adelante la rogación al órgano jurisdiccio-- nal, para que el proceso culmine con la sentencia definiti-- va.

2º. La demanda tanto en el proceso ordinario como en los especiales puede proponerse además de la forma escri-- ta, en manifestación verbal, por comparecencia personal an-- te la Delegación o Inspección de Trabajo (Art. 5-6 y 14 F. de la LEP).

3º. La demanda es sencilla no es preceptivo que - contenga fundamentaciones de derecho: sino que únicamente - las generales del demandado con su domicilio, lugar de tra-- bajo, salario e iniciación de labores, relación de los he-- chos, el nombre y apellidos de los demandados y su domici-- lio, las peticiones en términos precisos, lugar y la fecha, como la firma ya del demandante o de la persona que firma a su ruego, cuando aquél no sabe firmar (art. 4º).

4º. No es preceptivo que las partes deban compare-- cer en juicio, por medio de personas que los representen, -- excepto cuando se trata de trabajadores que fueren mayor de doce años y menores de dieciocho, que los representa la per-- sona que les completa su capacidad o el procurador que este nombra y cuando carecen de representante legal, les comple--

ta su capacidad el Procurador General de Pobres o la persona que éste designe (art. 3º de la LEP).

5º. Cuando desean comparecer por medio de personas que los representen en juicio pueden hacerlo por cualquiera de las formas normales, pero también otorgándoles poder en acta, ante el Delegado inspector departamental de trabajo (art. 3º).

6º. Las nulidades cometidas en el procedimiento no necesitan ser declaradas a petición de partes, sino que éstas pueden declararse de oficio por la autoridad que esté conociendo del procedimiento (art. 24 de la LEP).

7º. Recepción de oficio de las pruebas que las autoridades de trabajo consideren necesarias (arts. 21-22 - 39 de la LEP).

8º. Interpuestos los recursos en tiempo y forma, no necesitan posteriormente que las partes comparezcan rogando al órgano jurisdiccional para que fenezcan con las sentencias los incidentes de revisión, apelación o súplica. (Arts. 19 y ss. de la LEP)

Las manifestaciones flexibles que posee el proceso laboral salvadoreño son conferidas por la ley a los sujetos del proceso y nunca por interpretación que desvirtúe la seriedad característica de los procedimientos.

HETEROGENEIDAD.

El principio de la heterogeneidad en la posición jurídica de las partes ha sido introducido en forma bastante abierta en el proceso laboral salvadoreño, las principales desigualdades que anotamos son las siguientes:

I) La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de derechos que conforme a las leyes sean irrenunciables o que claramente estén estipulados en el contrato a favor del trabajador, ni tendrá tampoco por resultado el someterla controversia a árbitros (art. 12 de la LEP).

El principio de la irrenunciabilidad de los derechos o sea aquellas normas reguladas en las leyes de trabajo, no pueden ser modificadas po derogadas por acuerdo o convenios entre patronos y trabajadores, imponiéndose tal irrenunciabilidad a favor de los trabajadores, porque se entiende que dichos derechos son los mínimos, este principio se elevó al rango de norma constitucional en el art. 196 de la Constitución política de 1950.

Tampoco el juzgador de trabajo debe autorizar la conciliación que sea contraria a lo estipulado en un contrato de trabajo, pero que dicho contrato contenga beneficios superiores a los concedidos por las leyes de trabajo, nunca inferiores a estos porque en tal supuesto el contrato o las cláusulas contraventoras, se tendrán por no escritas, como si se hubiesen omitido, dándose aplicación a lo regulado por el art. 22 de la LEP.

En tales supuestos se ve, la desigualdad jurídica entre patronos y trabajadores, en su posición en el proceso de trabajo, pudiendo la conciliación en todo caso, ser favorable en todos los aspectos al trabajador, pero nunca en contra de los derechos establecidos por las leyes ni por el contrato de trabajo (individual o colectivo).

II) En el mismo acto conciliatorio encontramos otra desigualdad procesal favorable al trabajador, en los supuestos de despido de hecho, y es la presunción legal que

que se tiene del mismo, cuando el patrono se niega a readmitir al obrero en su trabajo, o no concurre a la audiencia conciliatoria, o si en ella se limita a negar el despido o a manifestar que no está dispuesto a conciliar (art. 14 Ch. de la LEP).

III) En los procesos especiales 14 C. y 14 D., o sea de los juicios de terminación de contrato de trabajo iniciados por los patronos y los trabajadores, respectivamente, encontramos otra desigualdad procesal favorable a los trabajadores, que consiste que en los procesos en que ellos son demandados (art. 14 C.), tiene dos plazos de tres días, para pedir la apertura a prueba, los primeros tres con la carga de la prueba al patrono y los tres últimos con la carga de la prueba para el trabajador demandado; en cambio en el proceso especial del 14 D., el patrono demandado sólo tiene un plazo de tres días para pedir la apertura a pruebas, con la carga de la prueba al trabajador, transcurridos estos días sin que diga nada, el juicio se falla declarando terminado el contrato de trabajo y condenando al patrono al pago de la indemnización correspondiente.

IV) En las sentencias de trabajo estatuye el artículo 33 de la LEP-, se deberá fallar de conformidad a los derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan probados y tengan relación con el juicio o lo que sea consecuencia de la petición, conforme a la ley, aun cuando el trabajador no los haya pedido en la demanda u opuesto como excepciones expresamente".

El artículo contiene una enorme desigualdad de fondo procesal, en que se hallan los patronos en relación con los trabajadores en el proceso laboral salvadoreño, pe-

ro su fundamento lo hallamos en la severa protección a la -- parte trabajadora, que por concurrir facultativamente al -- juicio sin el debido asesoramiento de letrados, no fueron -- pedidos u opuestos como excepciones en los momentos procesa -- les oportunos".

COERCIBILIDAD.

Siendo la fase ejecutiva del proceso laboral salvadoreño un procedimiento propio de la legislación procesal común, nos ocuparemos únicamente del principio de coercibilidad en la fase de conocimiento. Art. 25.

1º. Medidas coercitivas en la actividad de las -- partes.

Las medidas coercitivas en la actividad de -- las partes las encontramos tanto para el actor como para el demandado con los siguientes efectos jurídicos: la comparecencia al acto de conciliación es obligatoria para ambas -- partes litigantes, sin no compareciesen sin justa causa se les impone una multa que oscila entre 1 a 25 colones (Art.- 8 f.); los efectos jurídicos por la no asistencia del actor a la audiencia conciliatoria, ~~que~~ la paralización del procedimiento, desde luego que los únicos casos en que el Delegado inspector emplaza o notifica a las partes, es en los que no procede la conciliación o que procediendo, el demandado no comparezca a la audiencia conciliatoria o que con comparecencia de ambas partes no se lograra un avenimiento o -- éste fuera parcial (art. 14); fuera de estos casos previstos el Delegado inspector no puede seguir adelante el procedimiento notificando o emplazando a las partes según que el proceso se trate de un especial o de un ordinario.

Los efectos jurídicos para el demandado por su no asistencia al acto de conciliación, como hemos visto anteriormente, es que el procedimiento continúa, haciendo caso-omiso de la celebración del acto y si el proceso se trata de un ordinario por despido injustificado su no asistencia al referido acto, tiene además por efecto la presunción legal, que el patrono ha despedido de hecho al obrero de su trabajo. (Art. 14 Ch.)

Cuando f ere necesario la exhibición de documentos o libros de contabilidad, el Delegado inspector los requerirá, concitación de partes, la contravención a este mandato es sancionado por el Delegado inspector con una multa de 10 a 200 colones (art. 40), estos requerimientos tienen su limitación en los casos previstos por los arts. 31, 32 y 33 - del Código de Comercio.

Las partes están obligadas en la prueba confesional a absolver personalmente las posiciones, cuando así lo exija el que los pida, aunque tenga apoderado con poder especial (Art. 378 Pr.)

Los efectos jurídicos a su incomparecencia sin -- causa justificada, cuando fuere citado por segunda vez, o -- por su negativa a declarar o prestar juramento, o cuando -- sus respuestas fueren evasivas y no categóricas y terminantes, es la declaratoria, en que se le tiene por confeso (Art. 385 Pr.)

2º. Las medidas coercitivas en la actividad de -- los juzgadores se halla restringida por el art. 24 de la LEP que declara irresponsables a las autoridades de trabajo, -- por las costas que se ocasionaren, en las nulidades cometid

das en el procedimiento, por ser obligación de las partes - el velar porque no se cometa ninguna nulidad de procedimiento y la de pedir en su oportunidad la reparación de las nulidades cometidas; a nuestro juicio esta irresponsabilidad se fundamenta por la gratuidad del procedimiento, pero nunca porque las partes estén obligadas a velar porque no se cometa ninguna nulidad, es una obligación un tanto teórica, por cuanto hemos visto que pueden litigar por sí sin intervención de personas doctas en derecho, por tanto creemos -- que aún cuando los funcionarios de trabajo son irresponsables en cuanto a las costas por la razón de la gratuidad de la justicia, si son responsables a las partes de los daños y perjuicios que les causen por su actitud negligente o ignorante, dejando a salvo la responsabilidad penal, cuando su actividad fuese maliciosa.

3º. Medidas coercitivas a los terceros que intervienen accidentalmente en el proceso.

Con relación a los testigos su comparecencia es - obligatoria, cuando fueren citados de orden judicial, si no comparece a la primera citación, se les imponen una multa - de uno a diez colnes, si no comparecieren a la siguiente citación, se les hace comparecer por apremio personal; todo - testigo (es decir, los no citados por el juzgado, como los citados por este y apremiados no no), que se nieguen a declarar, se le apremia con arresto hasta que lo verifique. - (Art. 301 Pr.)

Las medidas coercitivas para los peritos las hallamos reguladas de la siguiente manera: si el perito acepta y juramenta desempeñar el cargo fiel y legalmente se pueden encontrar en estas dos situaciones: a) Que no se presente el día señalado a practicar el examen pericial, se le im

pone una multa de 5 a 25 colones, quedando facultado el juez de sustituirlo de oficio, nombrando otro (art. 357 y 358 Pr.)

b) que comparezcan los peritos a la práctica del examen pericial; en este supuesto pueden darse tres actitudes de los peritos: que presten su dictamen pericial, que demoren o que nieguen su relación; en estas dos últimas actitudes el juzgador les previene a los peritos, que lo verifiquen dentro de tercer día, conminándoles con una multa de 25 a 100 colones; si aún así persistieran en su demora o negativa, el juzgador decreta el apremio corporal de los peritos hasta que cumpla con el mandato del juzgador, o sea la de presentar la relación del dictamen pericial (art. 361 Pr.)

4º. Las medidas coercitivas a las partes que en sus escritos o peticiones, viertan palabras indecorosas, imperiosas o calumniantes se reducen a dos actitudes del juzgador: a) mandar a tachar o borrar lo que se haya escrito y b) devolución de los escritos con el proveído de que usen de sus derechos con la moderación debida. (Art. 1238 Pr.).

Las medidas coercitivas que confiere la ley a los juzgadores, se hallan reforzados en el art. 1255 Pr., que expresa: "los jueces y tribunales, cuando sus providencias deban ser ejecutadas conforme a la ley tienen facultad de emplear la fuerza para que sean obedecidos por las personas que han rehusado cumplirlas en los términos correspondientes".

ECONOMIA.

El principio de economía desdoblado bajo sus dos formas de economía temporaria y economía pecuniaria, se manifiesta en el proceso laboral salvadoreño en la siguiente forma:

Economía temporaria.

En el proceso ordinario el desarrollo normal se verifica así: demanda (1 día), conciliación (1 día), emplazamiento (dos días perentorios), contestación o declaración de rebeldía (1 día), término probatorio (6 días), sentencia (dentro de tres días), en total un juicio de trabajo -- puede tramitarse en 14 días, pero como los señalamientos para los diversos actos, no se verifican inmediatamente sino que transcurren varios días por diversas causas o motivos -- justificados, la ley ha conferido además de la indemnización, en los casos de despido de hecho injustificado una indemnización accesoria consistente en el reconocimiento de -- los jornales o salarios, desde la presentación de la demanda, hasta el pronunciamiento de la sentencia definitiva de primera instancia, sin bajar de seis días (cuando se trata de juicios de mero derecho), hasta veinticinco días que la -- ley considera como máximo para su tramitación. (Art. 57 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo).

El mismo juicio ordinario, cuando recorre la segunda y la tercera instancia se tarda en su desarrollo apelación o súplica (dos días, emplazamiento (dos días), apertura a pruebas (dos días), sentencia (dentro de tres días), -- en total nueve días para la segunda y la tercera instancia.

La ley de Contratación Individual de Trabajo en -- el Art. 57 ha considerado como máximo en la tramitación de los incidentes para el cálculo de la indemnización accesoria 15 días de salarios o jornales.

Un juicio ordinario de trabajo, que normalmente -- recorriera las tres instancias, en teoría debería tardarse -- como mínimo treinta y dos días, la ley reconoce cuando el --

proceso se desarrolla anormalmente (por haberse interpuesto excepciones dilatorias, haber habilitado el término probatorio, recepcionar fuera del término probatorio, prueba pericial, confesional o de inspección, etc.), hasta cincuenta y cinco días de tramitación para efectos de cálculo de indemnización accesoria.

En los procesos especiales de suspensión el tiempo de tramitación puede efectuarse de dos maneras:

1º. Aviso (1 día), notificación (1 día), petición de prueba de causal (3 días), término probatorio (4 días), sentencia (2 días), en total 11 días.

2º. En el segundo supuesto se elimina el término probatorio por no haber pedido la parte contraria la prueba de la causal o por estar suficientemente comprobado a juicio del Delegado, entonces se reduce a 7 días su tramitación.

Para el supuesto del número primero sólo admite apelación, porque la sentencia del juzgador de segunda instancia no admite súplica art. 14 B de la LEP; para el número 2º cuando la parte contraria no pide la prueba de la causal, solo admite el recurso de revisión.

En definitiva un proceso especial de suspensión recorriendo normalmente las dos instancias puede tramitarse de 16 a 20 días.

Los procesos de terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono pueden desarrollarse normalmente en dos formas:

1º. Comunicación (1 día), Conciliación (1 día), notificación (1 día), petición (3 ó 6 días), término proba-

torio (cuatro días), sentencia (dentro de dos días), en total transcurren 12 ó 15 días.

2°. Se eliminan los cuatro días del término probatorio por no haber pedido el trabajador dentro de los seis días que se le conceden que se abra el juicio a pruebas, -- por lo que el proceso queda reducido a 11 días de tramitación.

Si los procesos del número primero recorrieren las tres instancias se le suman a cada uno los 9 días que normalmente deben transcurrir para los incidentes de apelación y súplica; y para los del número 2° que sólo admiten revisión, se le suman los cinco días dentro de los cuales debe fallar el juzgador de segunda instancia (Art. 19 y 20 inc.-2° de la LEP).

Los procesos especiales de terminación de Contrato sin responsabilidad para el trabajador, pueden desarrollarse normalmente en dos formas:

1°. Comunicación (1 día), Conciliación (1 día), - notificación (1 día), petición (3 días), término probatorio (cuatro días), sentencia (dentro de 2° día), en total su recorrido normal será de 12 días.

2°. Se eliminan los cuatro días del término probatorio por no haber pedido el patrono la prueba de la causal, por lo que se reduce a ocho días.

Si recorren los del núm. 1° las demás instancias-- se suman los 9 días de la substanciación de los incidentes-- de apelación y ~~súplica~~ respectivamente y para los del n° 2°, que sólo admiten revisión, se le suman los 5 días dentro de los cuales debe sentenciar el segundo director (19 y 20 LEP).

El desarrollo de los procesos de trabajo en relación con los procesos de la jurisdicción ordinaria, se fallan en menos tiempo que éstos, aunque la excepción no nos deja de confirmar la regla general, que en más de alguna ocasión un proceso de trabajo se haya fallado en mucho más tiempo, que mas de algún proceso de los más cortos (sumarios), de la jurisdicción ordinaria.

La economía pecuniaria del proceso laboral salvadoreño, lo hallamos consagrado en primer término en la constitución política vigente, que establece en el art. 85 la gratuidad de la administración de justicia.

El art. 3º de la LEP, establece que no es preceptiva la intervención letrada en los juicios de trabajo y la Ley Orgánica del Ministerio Público en los arts. 40 y ss. - crean la Procuraduría del Trabajo, que entre sus atribuciones principales están la de representar o dirigir a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos ante las autoridades competentes, en las diferencias o conflictos que se susciten entre ellos y sus patronos cuando lo soliciten verbalmente o por escrito y siempre que su causa no sea manifiestamente injusta".

El art. 36 de la LEP, estatuye que en el proceso de trabajo se usará de papel común, el actor quedará exento de rendir fianza y no habrá condenación en costas".

El proceso laboral salvadoreño es totalmente gratuito tanto para los patronos, como para los trabajadores, - exento por consiguiente de todo impuesto, derechos o tasas.

Los principios de oralidad, concentración e inmediación en la futura legislación procesal de trabajo.

Hay una enorme tendencia en que la futura legislación procesal de trabajo contenga los principios de la oralidad, concentración e inmediación, esa tendencia la hallamos en la Ley del Seguro Social (Arts. 81 y ss.) por la que los procedimientos que se seguirán en los conflictos de trabajo que se susciten por la aplicación de la citada ley, se reducirán a la siguiente dirección:

- 1º. Interposición de la demanda ante el Director-General del Seguro Social.
- 2º. Dentro de 24 horas de recibida la demanda el-Director General designará la delegación que-conocerá del asunto.
- 3º. El Delegado dentro de las 24 horas siguientes señala la audiencia en que se efectuará la vista, que deberá celebrarse dentro de los próximos 5 días (impulso judicial y celeridad).
- 4º. En la audiencia para vista de la causa: a) -- las partes presentan todas sus pruebas, b) formulan sus alegatos, c) los alegatos pueden efectuarlos de palabra o por escrito (si se efectúan por escrito, se leen en voz alta), d) como novedad hallamos que lo actuado se recoge una versión por medio de grabadores de voz o en su defecto por notas taguigráficas, de lo-sustancial del acto (concentración-oralidad).
- 5º. Se introduce como novedad, la de conceder va-lor probatorio a juicio prudencial del juzga-dor, a las copias fotostáticas, películas ci-nematográficas, discos fonográficos, cintas o alambres de grabación, radiografías y fotogra

fias, así como otras pruebas de orden científico que indiquen los reglamentos.

6º. El fallo de la controversia la debe dar el Delegado que conozca a más tardar dentro de 24 horas de terminada la vista (inmediación).

7º. Admite el recurso de apelación que se sustanciará en forma verbal.

La inesperada disposición transitoria que se materializó en el art. 94 de la citada ley, fué el barbitúrico que dejó profundamente dormidas las referidas normas procesales, hasta en tanto se crean los tribunales especiales de trabajo, dependientes del Poder judicial, que como promesa-constitucional, ha de llegar, pero no se sabe cuando "certus an et incertus quando". La citada disposición transitoria - confirió jurisdicción únicamente a los Delegados inspectores de Trabajo de San Salvador, para que conocieran en el interior de las demandas que se entablen contra el Instituto, sobre asuntos relacionados con la prestación de sus servicios, debiendo tramitar dichos conflictos aplicando en lo que fuera procedente, las disposiciones relativas a los juicios ordinarios de trabajo, contenidas en la Ley Especial de Procedimientos Laborales (LEP).

A nuestro parecer estas novedades introducidas a los procedimientos a seguir en los conflictos que se susciten por la aplicación de la Ley del Seguro Social, influirán notablemente en los anteproyectos de la futura ley procesal de trabajo.

CAPITULO FINAL

C O N C L U S I O N E S

I.- Los conceptos de pretensión, jurisdicción y proceso, son instituciones jurídicas, que estudia en términos generales el Derecho procesal, por cuanto cualquier rama derivativa de este Derecho, como son el procesal civil, Penal, del Trabajo, etc., tendrán que acudir a su fuente primaria, para regular con las características del caso, aquellas instituciones que individualizan la materia sobre qué versa.

El Prof. Guasp sostiene para el procesal civil -- que la pretensión es una declaración de voluntad por lo que se solicita una actuación de un Órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración.

Para el Derecho procesal del trabajo la pretensión la consideramos con el ejercicio espontáneo de una actitud conferida por el Estado a determinada persona de poder reclamar del Órgano jurisdiccional que emplee su actividad o la seguida por éste, por imposición de la ley, para obtener en ambos supuestos la certidumbre del derecho que se considere infringido y que se halla regulado por las normas del Derecho sustantivo del trabajo.

En cuanto al concepto de jurisdicción en el Derecho procesal, seguimos a PRIETO CASTRO, reputándola como -- una función con la que el Estado por medio de órganos especialmente instituidos, realiza su deber y su derecho de dirigir el proceso y de hacer que se cumpla el fin de protección jurídica del mismo, aplicando las normas del derecho -- objetivo a los casos suscitados por el ejercicio de una --- acción.

Del concepto de proceso tenemos dicho que es el -- conjunto de actos que inicia su actividad (incertidumbre) -- por un estímulo exterior (pretensión), regulando la actuación del juzgador y de las partes, litigándolas por medio -- de una serie sucesiva de actos, que concluyen con la adecuación del caso concreto a una norma jurídica de carácter general (certidumbre).

En el proceso de trabajo, como en el civil, contamos con la existencia de sujetos, objetos y actos.

Los sujetos del proceso de trabajo son el pretensor, actor o demandante, el pretendido, reo o demandado y -- el órgano jurisdiccional o juez, c n la salvedad que el actor o demandado, deberá ser trabajador o patrono.

El objeto del proceso de trabajo no es más que investigar la certidumbre del hecho laboral que se controvierte, adecuándolo a una norma sustantiva de trabajo, mediante el fallo, que satisface reconociendo un derecho al actor -- (patrono o trabajador), o absolviendo al demandado de cumplir o acatar el derecho pretendido (patrono o trabajador),

Las reclamaciones al órgano jurisdiccional pueden ser de cognición, ejecución y las llamadas precautorias o --

cautelares.

Los actos del proceso de trabajo son aquellas serie sucesiva de los mismos que concatenados desde su iniciación o sea con la demanda o pretensión hasta su finalización que es el fallo o reconocimiento o de absolución, siendo su característica principal la conexión armónica que -- existe entre sí, de tal manera que no puede entrarse o iniciarse la fase de un nuevo acto, mientras el anterior no -- quede agotado o cerrado, a lo que ha dado en denominarse -- en la técnica jurídica procesalista de preclusividad de los actos procesales.

El proceso de trabajo que sigue el principio de -- concentración, aparentemente nos representa que no existen -- más que un acto, procesa, cuando en verdad es la sucesión -- de estos mismos, acto continuo o muy próximos en el tiempo, como sucede con los actos de conciliación y juicio.

De la diferenciación entre proceso y procedimiento anotamos que aquél es "una institución jurídica de satisfacción de pretensiones, mientras que éste es un concepto -- puramente formal, es la serie o sucesión de actos regulada -- por el Derecho".

El objeto y fin a que responde el proceso de trabajo, no es más que garantizar la armonía en la convivencia de las relaciones de trabajo proporcionando la seguridad jurídica al Derecho sustantivo de trabajo por lo que -- no se encontraría asegurado este Derecho sustantivo de trabajo, por lo que se encontraría asegurado este Derecho sustantivo, sin la asistencia del proceso de trabajo.

La finalidad del proceso de trabajo no es la de-

crear el Derecho sustantivo o adjetivo, sino la de adecuar- o encuadrar la norma jurídica extraída de aquellos ordena- mientos jurídicos al asunto debatido declarando su preexis- tencia, como un derecho que es necesario respetar u observar en el tráfico jurídico, por lo que se acude al proceso para que se declare la verdad sobre la cuestión debatida cerran- do toda ulterior polémica sobre el hecho o caso disentido - por lo que el proceso tiene además un fin práctico.

La naturaleza jurídica del proceso de trabajo es de tipo formal que le caracteriza por su contenido íntimo - al referirse a las reglas de fuero, jurisdicción y competen- cia, proceso y personas que en él intervienen desde el pun- to de vista especial, y característico del Derecho social - (Derecho procesal social - Menéndez Pidal).

El Derecho procesal del trabajo lo conceptuamos - como el conjunto de normas jurídicas que regula la activi- dad de los sujetos intervinientes en el proceso de trabajo, con el objeto de tutelar las normas del Derecho sustantivo- de trabajo.

La dificultad de la doctrina en hallar la verdade- ra denominación al Derecho objetivo sustantivo⁶ del trabajo- ha tenido repercusión en su Derecho procesal; así se le ha denominado indistintamente, Derecho obrero, Derecho indus- trial, Derecho sindical, Derecho social, Derecho laboral y Derecho del trabajo. Las denominaciones que más han acepta- do los juristas han sido las tres últimas, siendo de éstas- las dos últimas las mas generalizadas, no sólo en la doctri- na, sino en casi todas las legislaciones de los países que regulan esta materia.

El Derecho procesal toma el nombre del Derecho sustantivo que tutela; la doctrina le denomina Derecho procesal laboral o Derecho procesal del trabajo, denominaciones que seguimos indistintamente porque son las que usan -- frecuentemente la legislación española y salvadoreña respectivamente.

El reconocimiento general de la doctrina sobre la autonomía científica del Derecho procesal del trabajo es in discutible, porque es una disciplina jurídica que tiene un -- conjunto de principios y de instituciones que le son verdaderamente propias y porque no depende de otra disciplina -- que la desarrolle, sino que, por el contrario, es poseedora de un método propio.

Su autonomía se manifiesta porque el Derecho sustantivo de trabajo es una disciplina con principios puramente tuitivos que precisa de un sistema normativo procesal di ferente a las otras ramas del Derecho procesal, que rechace los principios individualistas, para poderlo tutelar eficazmente, por tener un conjunto de principios e instituciones -- propias, porque sus conceptos no pueden ser estudiados como parte integrante de otras disciplinas, por su método propio por tener juzgadores propios, por su recopilación sistemáti ca, en leyes de procedimiento laboral o del trabajo y por -- el aspecto de generalidad que está tomando.

La naturaleza jurídica del Derecho procesal del -- trabajo ha sido ampliamente discutida por la doctrina, por -- un lado una corriente que la consideraba como de Derecho -- privado, otra de Derecho público y una tercera posición -- ecléctica.

Nosotros consideramos que la norma procesal labo-

ral es irrenunciable, inmodificable e imperativa por lo que no varía la naturaleza procesal de la misma, cualquiera que sea su colocación en las leyes sustantivas, por tal motivo - nuestra postura es la que el Derecho procesal del trabajo - tiene el carácter de público, por lo que nos agregamos a la corriente de la publicidad del Derecho procesal del trabajo.

El Derecho procesal del trabajo se relaciona íntimamente con el Derecho sustantivo que tutela como es el Derecho de trabajo, con el Derecho procesal civil, por ser un derecho supletorio, también tiene puntos de contacto con el Derecho procesal penal, con el Derecho constitucional porque le proporciona las garantías sociales con el Derecho administrativo por el reclutamiento que le hace del personal del órgano de la jurisdicción y con el Derecho natural porque aplica los derechos innatos que pertenecen al hombre -- desde su nacimiento, como son la libertad y la dignidad humana.

Las fuentes formales del Derecho procesal del trabajo serán indiscutiblemente aquellas cuyos ordenamientos jurídicos le reconozcan el valor de tales fuentes, como son la ley, la jurisprudencia, la costumbre y los principios -- generales del Derecho, pero a nuestro entender, dado el carácter del Derecho procesal del trabajo en publicista, las normas procedimentales, sólo pueden manifestarse por medio de la ley y de los principios generales del Derecho, ya que no consideramos lícito que los procedimientos puedan ser alterados o integrados por los sujetos del proceso como son -- las partes y el órgano jurisdiccional, mediante la costumbre y la jurisprudencia; dejando a salvo que tales instituciones como los convenios o contratos colectivos de trabajo,

sean fuentes formales del Derecho sustantivo de trabajo, -- por lo demás sostenemos que las fuentes indirectas del Derecho procesal del trabajo, son el Derecho histórico, el Derecho Extranjero y el Derecho científico.

Nosotros nos pronunciamos que las fuentes en la legislación procesal del trabajo española son la Ley y los principios generales del Derecho.

En cuanto a la ley citamos el art. 5º del Código civil que es de general aplicación para todo el Derecho, y establece que ante una ley no prevalecerá contra su observancia el desuso ni la costumbre o la práctica en contrario.

Para su orden jerárquico consideramos como fuentes del Derecho procesal español: las Leyes fundamentales del Estado español, especialmente el Fuero de los Españoles, el Fuero del Trabajo y los Principios del Movimiento Nacional de 17 de mayo de 1958, los tratados y convenios internacionales ratificados y agregados al ordenamiento jurídico vigente, así como las normas de derecho extranjero que son -- aplicables por su anexión al régimen jurídico español, por consecuencia del Derecho internacional privado, la Ley de 24 de abril de 1958 sobre procedimiento laboral, el Decreto de 4 de julio de 1958 sobre procedimiento laboral y el Procedimiento especial para los Seguros Sociales y el Mutualismo laboral; normas de carácter procesal contenidas en otras leyes de carácter laboral, las circulares de la Dirección General de jurisdicción del trabajo y el Derecho supletorio de la Ley de Enjuiciamiento civil.

A nuestro entender la costumbre no constituye en el Derecho procesal español, refiriéndonos exclusivamente -- al laboral, fuente de derecho, la introducción al Decreto --

de 4 de julio de 1958 anteriormente nos dice: si todo proceso judicial exige una norma que lo regule, garantizando y - salvaguardando el derecho de las partes y fijando al juzga- dor la pauta a seguir, la jurisdicción del trabajo no ha de ser excepción a tal exigencia. El proceso laboral está regu- lado actualmente por normas a las que las partes y el magis- trado han de acomodar su actuación...etc. La corriente doc- trinaria que mantiene la postura contraria nos parece que - confunden la aplicación de la costumbre a falta de ley en el Derecho sustantivo, con la pretendida integración objetiva de la costumbre procesal; con la expresión de la ley citada en su exposición de motivos tenemos entendido que los proce- dimientos y la actuación de las partes y de los magistrados no quedan a su libre arbitrio, sino que a la voluntad de la ley.

Los sujetos del proceso no pueden crear, ante la omisión las normas procesal laboral porque de tal manera incurrirían en quebrantamiento de forma de los procedimientos que equivaldría a modificar el procedimiento estatuido le- galmente.

A nuestro juicio en la legislación española a te- nor del art. 6º, la jurisprudencia no es fuente formal de - Derecho y nos parece acertada la disposición por cuanto la jurisprudencia es a nuestro entender la recta interpreta- ción del Derecho por los tribunales superiores, con el obje- to de evitar interpretaciones contradictorias de la ley por los tribunales inferiores que por ser numerosos aniquilen - la verdadera voluntad de la ley.

Los principios generales del Derecho son fuentes-

del derecho procesal del trabajo, el Tribunal Supremo español tiene dicho que únicamente tienen validez o vigencia -- como principios generales, lo que se mantiene en alguna ley o doctrina legal (Sent. 10-1-1941). En otros fallos tiene -- declarado que en caso de duda o laguna se acude al espíritu que informa el sistema.

Contra la tesis del Tribunal Supremo se ha argumentado que los principios generales del Derecho procesal civil no están contenidos en la ley o la costumbre o la jurisprudencia porque entonces serían normas de carácter legal o -- consuetudinario y jurisprudencial.

Nosotros consideramos que en la Ley procesal del trabajo salvadoreño las únicas que tienen el valor de fuentes formales son la Ley y los Principios especiales del Derecho procesal del trabajo.

Las Leyes que como fuentes formales aparecen en el Derecho procesal del trabajo salvadoreño, son: la Constitución Política de 1950, los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por el Estado salvadoreño, la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, la Ley General sobre conflictos colectivos de trabajo, la Ley Especial de Procedimiento para conflictos individuales de trabajo, las Normas de carácter procesal diseminadas en otras leyes sustantivas de trabajo y las normas del Código de procedimientos civiles.

La costumbre es en realidad letra muerta para el Derecho procesal del trabajo salvadoreño. Primero porque el art. 36 de la Ley especial de procedimiento para conflictos individuales de trabajo estatuye que en los juicios de trabajo se aplicarán, en cuanto fuesen compatibles con la natu

raleza de éstos, las disposiciones del Código de procedi---
mientos civiles que no contraríen el texto y los principios
procesales que la ley contiene; segundo, porque el art. 2º-
del Código civil de general aplicación a todo el Derecho, es-
tablece que la costumbre no constituye Derecho sino en los-
casos en que la ley se remite a ella. En ningún artículo de
la citada ley especial laboral existe una remisión expresa-
a ella.

La jurisprudencia en el sistema procesal del tra-
bajo salvadoreño no tiene ningún efecto vinculante para los
juzgadores inferiores y ello se debe a que sólo al legisla-
dor corresponde explicar o interpretar la ley de un modo ge-
neralmente obligatorio por lo que con esta disposición del
art. 3º del Código civil se corta todo paso a la jurisperu-
dencia como fuente de derecho al monopolizar el Estado la -
creación exclusiva del ordenamiento jurídico. La Ley de Ca-
sación ha modificado este principio únicamente para las ma-
terias civiles y penales.

Los principios especiales del Derecho procesal --
del trabajo son fuentes de derecho por cuanto el art. 36 de
la LEP estatuye que en los juicios de trabajo se aplicarán-
en cuanto fuesen compatibles con la naturaleza de éstos, --
las disposiciones del Código de procedimiento civiles que -
no contraríen el texto y los principios procesales que la -
presente ley contienen, etc.".

Los principios procesales a que se refiere la ley
son los principios especiales que informan a la propia Ley-
de procedimiento para conflictos individuales de trabajo y-
no los principios generales del Derecho; nuestra posición -
no sólo la observamos en el artículo 36 de la LEP, sino que

también en la ley de Casación que trae igual que aquélla una disposición similar.

Cualquiera que sea la índole de la norma de ordenamiento jurídico, tiene su sistema de interpretación. Por consiguiente las normas del Derecho procesal del trabajo no escapan a esta regla porque prescindir de ella es prescindir de la voluntad de la ley que le otorgó el legislador -- creándola.

La interpretación de la norma procesal surge cuando el juzgador encargado de su aplicación se aparta de su recto sentido, o sea de la voluntad de la ley; entonces el propio órgano jurisdiccional rectifica la aplicación errónea de la ley. A esta interpretación le han denominado los juristas de interpretación Usual.

Si la interpretación usual resulta ser contraria a la voluntad de la ley, el propio legislador aclara o explica los conceptos normativos con el objeto de que el órgano jurisdiccional rectifique su posición errónea en la aplicación de la norma procesal, Esta interpretación ha sido denominada Interpretación auténtica, por provenir del propio autor de la norma que la dictó, oscura o ambigua, vinculando dicha interpretación a todo el mundo por tener el carácter de ley.

Podría ocurrir que el órgano jurisdiccional no ratificara su posición errónea ni que el legislador ratificara la ambigüedad u oscuridad de la ley, por medio de otras leyes que la aclaren; es entonces cuando surge la crítica -- de los doctos del Derecho, manifestando su disconformidad -- por la interpretación errónea y proponiendo su recta interpretación, para que sea recogida por el órgano jurisdiccio-

nal o legislativo. A esta interpretación de los doctos del Derecho se le denomina en el lenguaje jurídico de Interpretación doctrinal, no tiene ningún efecto vinculante, sino - que únicamente ilustrativo.

Los elementos de interpretación que la doctrina - ha considerado para las normas jurídicas son el gramatical, lógico, histórico y sistemático.

El Derecho procesal de trabajo no puede rechazar - estos elementos de interpretación de sus normas jurídicas, - incluyendo como elementos característicos de este Derecho - el principio pro operare, por lo que el intérprete falla -- conforme a la voluntad de la ley, que no puede ser en las - leyes laborales más que la protección tutelar de la clase - trabajadora.

Así como en las leyes fiscales en caso de duda es favorable al fisco, en las leyes penales es favorable al de lincuente, en las leyes civiles es favorable al demandado, - etc., etc., en la laboral cuando falle al intérprete los de más elementos básicos de interpretación, debe acudir en ca- so de duda al principio de lo favorable al trabajador.

II.- Modernamente tanto la doctrina como las legislaciones - se inclinan porque el proceso de trabajo descansa principal mente sobre la base de la rapidez, actualizando la senten- cia de Publio Siro "la verdad se pierde en los largos liti- gios" "nimium altercando veritas amittitur" (Sent.).

El Derecho procesal histórico nos ha mostrado que además el excesivo formalismo, la extremada lentitud y lo ca- ro en el coste para el desarrollo del proceso convirtieron - a la justicia únicamente atributo de unos cuantos, es decir,

para aquellos que podían por su posición económica, hacer -- frente a los obstáculos de índole procesal, que como una -- verdadera carga se les imponía a los sujetos del proceso, a la aparición de las nuevas garantías sociales formalizadas -- por el estado, el derecho nuevo que surgía con la etiqueta -- de Derecho del trabajo o de Derecho obrero o Derecho Indus -- trial, etc, el Derecho adjetivo la resultaba además de ana -- crónico, inarmónico por las instituciones que aquel derecho desarrollaba, haciendo resaltar que la verdadera misión era la de tutelar el derecho de los ricos, como se le ha denomi -- nado metafóricamente al Derecho civil, de ahí que se sintie -- ra bien pronto la necesidad de dotar al Derecho sustantivo -- de un Derecho adjetivo, ágil que resolviera en forma presu -- rosa, sencilla y barata las controversias, ya que uno de -- los sujetos de la relación procesal era un trabajador que -- por ser un desheredado de la fortuna, no podía litigar en -- igualdad de condiciones con el otro sujeto de la relación -- procesal que opuestamente se encontraba con bienes económi -- cos suficientes para hacer frente al proceso, formalista, len -- to y caro y como el Derecho de trabajo es eminentemente tui -- tivo para los trabajadores, su derecho adjetivo tenía forzo -- samente que tomar otra configuración de principios, para no convertir en letra muerta las garantías sociales que hábil -- mente habían sido conquistadas por los productores.

La inclusión de principios e instituciones espe -- ciales como son la conciliación, apreciación de pruebas se -- gún conciencia, sentencia in voce, instancia única y el ri -- guroso formalismo en los recursos le imprimen de una carac -- terística especial al proceso del trabajo o laboral que lo -- individualiza. En resumen, expondremos a continuación los --

principios especiales que a nuestro juicio caracterizan al proceso de trabajo, no así el de las instituciones especiales que por su extenso contenido bien merec que se haga un trabajo de investigación por separado.

El principio dispositivo es el impulso inicial -- que recibe el procedimiento, siendo efectuada por la parte interesada que denuncia la violación, por medio de la demanda; cuando el impulso inicial tiene lugar de oficio, es decir sin necesidad de estímulo de parte interesada, sino que se inicia espontáneamente por el órgano jurisdiccional con una actitud del juzgador, recibe el nombre de principio inquisitivo, actualmente este último principio juega excepcionalmente en el proceso de trabajo, nosotros nos inclinamos porque sea regla general en los procesos por accidentes de trabajo o al menos en los accidentes en que el obrero pierde la vida o queda afectado de gran invalidez o de incapacidad absoluta permanente.

Si se nos permite un símil de la física podríamos comparar el principio dispositivo con la acción que ejerce un sujeto sobre el mecanismo de un motor de arranque, para poner en marcha la máquina principal y el principio inquisitivo con el automatismo de la célula fotoeléctrica por lo cual la intensidad lumínica es transformada en intensidad eléctrica.

El principio del impulso judicial hemos dicho que es la fuerza motriz en la sustanciación del proceso, atribuida al juzgador con el objeto que concluya mediante la -- sentencia definitiva, esta forma constante en la marcha del procedimiento viene a resultar así como el volante en la mecánica, nosotros dividimos la facultad impulsora del juzga-

dador en tres direcciones, la propiamente impulsora, o sea aquella que tiende a llevar el procedimiento a su fase final, la impulsión indagatoria, o investigadora, o sea aquella facultad impulsora concedida al juzgador para inquirir sobre la verdad de los hechos en disputa; la impulsión direccional u orientadora, o sea la facultad impulsora concedida al juzgador para indicar o dirigir a los sujetos del proceso, de las facultades o derechos que le concede la ley.

El principio de celeridad es aquella movilidad -- pronta y rápida de todos los actos procesales y que se logra mediante la reducción de los mismos, sin que sean diferidos o dilatados mediante términos y plazos largos o que se suspenden por causas o motivos de incidentes o recursos innecesarios.

El principio de concentración es una resultante -- del principio de celeridad y lo enunciamos como la reunión de los actos procesales aproximándolos de tal manera que -- aparentemente se nos representan que se trata de un solo acto procesal, cuando verdaderamente constituyen una serie de actos procesales, que se verifican o suceden uno detrás de otro, acto continuo o muy próximo en el tiempo.

El principio de eventualidad es la acumulación de acciones y defensas en un solo acto, pasada esta oportunidad procesal, es inadmisiblesu alegación posterior, por lo que la doctrina le ha calificado de exageración artificial del de preclusión.

El principio de oralidad consiste en que los actos procesales se verifiquen o desarrollen de viva voz, especialmente tratándose del acto del juicio, en el que las pruebas se proponen y se recepcionan de palabra.

El principio de inmediación lo podemos definir -- como la recepción directa de la actividad probatoria de las partes por el juzgador que falla el conflicto.

El principio de publicidad lo enunciamos como el desarrollo de todos los actos que tienen lugar en el proceso en presencia de los sujetos del mismo, como de las personas que intervienen incidentalmente, como de todas aquellas personas que facultativamente deseen presenciario.

El principio de flexibilidad lo definimos como la suavización de la forma de los actos procesales, confiriendo facultades al juzgador, para que pueda evitar los defectos y las omisiones de forma por su propia iniciativa o por indicación expresa de las omisiones y defectos a las partes -- para su rectificación o reparación.

El principio de la heterogeneidad con respecto a la posición jurídica de las partes en el proceso laboral -- queda enunciado como la composición de igualdades con desigualdades jurídico procesales.

El principio de coercibilidad estriba en el uso -- legítimo del empleo de la fuerza, si fuere necesario, para dar entera eficacia a los preceptos que desarrolla la actividad jurisdiccional.

El principio de economía en el proceso de trabajo se manifiesta bajo la doble faceta de economía temporaria y economía pecuniaria.

La economía temporaria consiste en la brevedad de los actos procesales tanto en el desarrollo de los mismos, -- como su aproximación en el tiempo de unos a otros.

La economía pecuniaria o gratuidad del procedimiento, consiste en la prerrogativa procesal de exoneración del pago impuestos, derechos o tasas.

El principio de moralidad como superior y último de estos "mandamientos del derecho procesal laboral", es el que debe informar a toda norma procesal, como en la actividad de los sujetos intervinientes del mismo para lograr plenamente la tan deseada justicia social.

III.- El proceso laboral español se encuentra regulado por Decreto de 4 de julio de 1958, por el que se aprueba el Texto refundido del procedimiento laboral y el procedimiento especial para los seguros sociales y el mutualismo laboral.

La significación principal de este conjunto normativo, es el de ser completamente exequible a los productos españoles con los principios que le ha introducido el legislador siguiendo los lineamientos que al efecto le ha trazado la moderna doctrina procesal española, lo que constituye que en verdad sea de plena eficacia para la legislación sustantiva que tutela.

Los principios que consagra el ordenamiento normativo procesal son: el dispositivo como regla general, mientras que el inquisitivo lo regula por excepción; el del impulso judicial por el que le confiere amplias facultades al magistrado para hacer llegar el proceso a su fase final; el de la celeridad por el que los actos procesales se realizan brevemente y se sustancia el proceso con rapidez; el de concentración por el que se unen los actos de conciliación y -- juicio acto seguido en una sola audiencia; el de eventualidad, por el que se acumulan las acciones y defensas en un de

terminado período procesal; oralidad, por los que se proponen y receptionan las pruebas de viva voz en el acto del juicio; inmediación por el que el juez que receptiona las pruebas es el que se obliga a fallar en sentencia definitiva con las excepciones de los procesos de infima cuantía y los seguidos en la magistratura especial de Previsión social cuya prueba es receptionada por juez distinto del que falla; publicidad porque sus actos son celebrados en audiencia pública, excepto aquellos que por razones de moralidad u orden público sólo deban desarrollarse en presencia de las partes interesadas; flexibilidad, por cuanto la actividad de las partes puede darse informalmente y ser formalizados por indicación de la magistratura; heterogeneidad ya que la posición jurídica de las partes en el proceso se desenvuelve en ciertas situaciones igual y en otras en una forma desigual; coercibilidad porque tanto la fase de conocimiento como la de ejecución, contiene disposiciones coactivas para los sujetos de la relación procesal para que sus mandatos sean eficaces; de economía porque no sólo establece la gratuidad del procedimiento en cuanto a la exención del pago de impuestos, derechos o tasas, sino la brevedad en la sustanciación del procedimiento y de moralidad porque sus principios están inspirados en la justicia social que debe reinar entre productores y empresarios.

Estos principios contenidos en el Texto refundido cumplieron la promesa legislativa de dotar al proceso laboral español de mayor agilidad funcional ajustados a los últimos avances logrados por la política social del país.

IV.- El proceso laboral salvadoreño está regulado por la Ley

Especial de procedimiento para conflictos individuales de - trabajo, de 29 de septiembre de 1949; este conjunto normativo está colocado en una situación de transitoriedad al promulgarse la Constitución Política y la Ley transitoria para la aplicación del Régimen Constitucional de 7 de septiembre de 1950; a estas alturas se ha superado ya la etapa de la - inexperiencia en materia laboral, por lo que se vió afectada la política social de la República, actualmente se trabaja afanosamente en la codificación del país y es de esperar que las leyes de trabajo, que regulen su Código, contengan los avances doctrinarios que sobre la materia han elaborado los maestros del derecho, contenidos ya en muchas legislaciones extranjeras.

Los principios que sigue el referido conjunto normativo son el dispositivo en forma absoluta, el del impulso judicial, por el que se le confiere a los juzgadores amplias facultades; de la celeridad, por el que la Ley exige la rapidez en la sustanciación del procedimiento; de eventualidad, sólo para las defensas de carácter dilatorio; de la escritura porque la mayoría de sus actos tienen lugar en forma escrita especialmente los de proposición y recepción de pruebas, que son los que le dan el matiz al proceso de - oral o escrito; publicidad porque la actividad de los sujetos del proceso se desarrolla en audiencia pública; flexibilidad por cuanto existe una suavización del ritualismo; -- coercibilidad por cuanto en la fase cognocitiva del proceso existen disposiciones coactivas para los sujetos del proceso, así como para las personas que intervienen incidentalmente en el mismo; economía no sólo en la gratuidad absoluta del procedimiento, sino en la temporalidad para la sustanciación del proceso.

La no inclusión de los principios de oralidad, concentración, inmediación y la tímida aparición del principio de eventualidad, ha dejado anacrónico al proceso laboral salvadoreño, pero tenemos la esperanza que en la nueva legislación procesal se incluyan tales principios para cumplir con el mandato constitucional del art. 194 que expresa: Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos.

Nuestro punto final lo hacemos con la frase de Cicerón: "El Derecho extremo resulta a veces una extrema injusticia". (De Officiis, Lib. I, Cap. 10)

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

AGUINAGA TELLERIA, Antonio de. "La condición más beneficiosa en el Derecho Español del Trabajo." Graf. González, Madrid 1955. "Derecho del Trabajo. Graf. González, Madrid 1952.

APALATEGUI ASUA, O y ISASA NAVARRO, E. "El despido laboral". Madrid, 1959.

ALARCON HORCAS, Salvador. "Código del Trabajo", Reus. Madrid, 1959.

ALONSO GARCIA, Manuel. "El método jurídico y su aplicación al Derecho del trabajo". Reus. Madrid, 1959. "La codificación del Derecho del Trabajo", Consejo de Investigaciones Científicas. Madrid, 1957.

ALSINA, Hugo. "Tratado Teórico Práctico de Derecho procesal civil y Comercial". Compañía Arg. E. Bs. Air., 1941.

AVILA AGACIO, Ramón. "Principios de Derecho procesal del trabajo salvadoreño". San Salvador, 1955.

ARCE CANO, Gustavo. "Las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje".

ARAGONESES ALONSO, Pedro. "Técnica procesal. Aguilar. Madrid, 1955.

BAYON CHACON, Gaspar y PEREZ BOTIJA, Eugenio. "Manual de Derecho del Trabajo" Vic. Suárez. Madrid, 1958.

BARASSI, Ludovico. "Tratado de Derecho del Trabajo". Alfa. Bs. A., 1953. "Elementi di Diritto del Lavoro-Giuffrè. Milano, 1954.

BORSI e PERGOLESI. "Trattato di Diritto del Lavoro." Padua, 1939

BLANCO, José Martín. "El contrato de trabajo." Rev. Der. Priv., Madrid 57.

BERNAL MARTIN, Salvador. "Procedimiento Laboral. Gral. Vic. Suárez. Madrid, 1956.

BALELLA, Juan. "Lecciones de Legislación del Trabajo". Reus. Madrid, 1933.

BAÑOS, Heberto Amilcar. "La aparición de la prueba en el proceso laboral. Arayau. Bs. Air., 1954.

CARNELUTTI, Francisco. "Sistema de Derecho Procesal Civil. Uteha. Argentina. Bs. Air., 1944." "Instituciones del Nuevo Proceso civil Italiano. Bosch. Barcelona, 1942.

COUTURE, Eduardo J. "Estudios de Derecho Procesal civil. Ediar. Bs. Air., 1948. "Fundamentos del Derecho Procesal Civil. A. López. Bs. Air., 1942. "Algunas nociones fundamentales del Derecho procesal del trabajo. Santa - Fé, 1941.

CASTRO y BRAVO, Federico de. "Derecho civil de España". Inst. de Est. Políticos. Madrid, 1955.

CASTAN TOBEÑAS, José. "Derecho civil español común y foral". Reus. Madrid, 1955-1956.

CALAMANDREI, Piero. "Introducción al Estudio sistemático de las providencias cautelares". Bibliografía argentina. Bs. Air., 1945. "Estudios sobre el proceso civil". Bibliografía Arg. Bs. Air., 1945.

CERRILLO QUILEZ, F. "Tratado práctico de Derecho social". Jurid. Española. Madrid-Barcelona s/fecha.

CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". El Gráfico. Bs. Air., 1949.

CUEVA, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". México, 1953.

CALDERA, Rafael. "Derecho del Trabajo". Caracas, 1939.

CATHREIN, Víctor. "Filosofía del Derecho". Reus. Madrid, 1950.

CHIOVENDA, J. "Principios de Derecho procesal civil. Reus. Madrid, 1941.

DURAND, Pual y Jaussaud, R. "Traité de Droit du Travail". Dalloz. Paris, 1947.

DE LA PLAZA, Manuel. "Derecho Procesal civil español". Rev. Dre. Priv. — Madrid, 1943.

DE DIEGO, Felipe Clemente. "Curso Elemental de Derecho civil español común y foral. Vic. Suárez. Madrid, 1923. "El uso. Los usos sociales y los usos convencionales en el Código civil español". Clásica española. Madrid, 1918.

- DEL JUNCO y ANDRE, Alberto. "Derecho procesal civil".
- DESPONTIN, Luis A. "La técnica en el Derecho del trabajo". Buenos Air. 1941
- DE LITTALA, Luigi. "Derecho procesal del Trabajo". Bosch. Bs. Aires, 1949.
- DE PINA, Rafael. "Manual de Derecho procesal civil". Reus. Madrid, 1936.
- DEL PESO y CALVO, Carlos. "Legislación laboral Básica". Vic. Suárez. Madrid, 1956.
- FORERO LEON, José Manuel. "El procedimiento del trabajo en Colombia". Bogotá, 1948.
- FERNANDEZ GONZALEZ, Víctor. "Principios fundamentales del proceso del — trabajo". La Cruz. Oviedo, 1946.
- FENECH, Miguel. "Derecho procesal penal." Labor. Barcelona, 1952. "Instituciones de Derecho procesal penal. Bosch. Barcelona, 1947.
- GUASP, Jaime. "Derecho procesal civil" Inst. de Est. Pol. Madrid, 1956. "Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento civil". Aguilar. Madrid, 1950.
- GOLDSCHMIDT, James. "Derecho procesal civil." Labor. Barcelona, 1936.
- GOMEZ ORBANEJA E., y HERCE QUEMADA, V. "Derecho procesal. Madrid, 1951.
- GALLART FOLCH, A. "Derecho administrativo y procesal de las corporaciones de Trabajo". Bosch. Barcelona, 1929.
- GAETE BERRIOS, A. y PEREIRA ANABALON, H. "Derecho procesal del trabajo". Jurídica. Chile, 1950.
- GALLINAL, Rafael. "Manual de Derecho procesal civil". Barreiro y Ramos, Montevideo, 1929.
- GAY DE MONTELLA, R. "El fuero del Trabajo y el sistema del Estado sindical corporativo". Valladolid, 1939.
- GONZALEZ PEREZ, Jesús. "Derecho procesal administrativo". Inst. Est. Pol. Madrid, 1955.
- HINOJOSA FERRER, Juan de. "El enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo". Ed. Rev. Der. Priv. Madrid, 1933.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. "Tratado elemental de Derecho del Trabajo." Inst. Est. Pol. Madrid, 1955.

HOBBS, Thomas. "Leviatan". Fond. de Cult. Económica. México, 1940.

JIMENEZ ASENJO, L.S. y MORENO M., J.A. "Comentarios al procedimiento laboral español". Aervro. Barcelona, 1959.

JAEGER, Nicola. "Diritto Processuale del Lavoro." Padova, 1939

KANT, Emmanuel. "Crítica de la razón pura". Sopena. Bs. Air. 1940. "Crítica del juicio." Madrid, 1924.- "Crítica de la razón práctica". Bs. Air. 1939.

KROTOSCHIN, Ernesto. "Instituciones de Derecho del Trabajo". Depalma. Bs. Aires, 1947-1948.

LASCANO, David. "Proyecto de Código de procedimiento civil y comercial." La Plata, 1935.

MENENDEZ PIDAL, Juan. "Derecho procesal social". Rev. Der. Priv. Madrid, 1956 "Apéndice al Derecho procesal social." Rev. Der. Priv. Madrid, 1959.

MANRESA y NAVARRO, José. "Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento civil. -- Reus. Madrid, 1956.

MARTINEZ BERNAL. "Sobre el concepto de Derecho procesal." Rev. Der. Priv. Madrid, 1944.

OSSORIO y GALLARDO, Angel. "El alma de la Toga". Buenos Aires, 1940

PEREZ LEÑERO, José. "Convenios Colectivos Sindicales". Aguilar. Madrid, 195

PRIETO CASTRO, Leonardo. "Tratado de Derecho Procesal". Madrid, 1952.

PEREZ PATON, Roberto. "Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo". La Paz, 1946.- "Derecho Social y Legislación del Trabajo". Arayau. Bs. Aires, 1954.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. "Curso de Derecho del Trabajo". Tecnos. Madrid, 1955.

PODETTI J. Ramiro. "Tratado de Derecho procesal". Bs. Air. 1949.- "Tratado del Proceso laboral". Ediar. Bs. Aires, 1950.

RAMIREZ GRONDA, Juan D. "El contrato de Trabajo". La Ley. Bs. Air. 1945.- "Los conflictos de trabajo". Bs. Air. 1942.

- RUPRECHT, Alfredo J. "Proyecto de Código procesal laboral. Inst. De Derecho. Rosario, 1959.
- RAGGI AGEO, Carlos. "Contratos y convenios del trabajo". La Habana, 1940.
- RAIMUNDIN, Ricardo. "La reforma procesal civil en la provincia de Salta". Salta, 1948.
- ROMANO, Edmondo. "Elementi di Diritto Processuale Civile". Torino, 1950.
- ROCCO, Hugo. "Derecho procesal civil".- Trattato di Diritto Processuale - Civile". Torino, 1950.
- RODRIGUEZ NAVARRO, M. "Doctrina Laboral del Tribunal Supremo". Aguilar. Madrid, 1954.
- SNOPECK, Guillermo. "Fuero del Trabajo". Edic. Oficial. Jujuy, 1949.
- STAFFORINI, Eduardo R. "Derecho procesal del Trabajo". La Ley. Bs.Aires, 19
- SANCHEZ ROMAN. "Introducción al Estudio del Derecho civil". Demofilo de Buen-Rev. Der.Privado. Madrid, 1932.
- TRUEBA URBINA, Alberto. "Derecho procesal del Trabajo". Laguna, México, 194
- UNSAIN, Alejandro M. "Legislación del trabajo. Valerio Abeledo. Bs,Air.192
- VILLAR ROMERO, J.M. "Comentarios a la nueva ley de 27 de diciembre de 1956 reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Reus, Madrid 195

ARTICULOS Y REVISTAS CITADOS

- ARGUINDEY, Alejandro. "La nueva Ley del procedimiento laboral". Rev. de Derecho del Trabajo 8-9. Madrid, 1958.
- ALONSO OLIVERA, Manuel. "Capacidad y legitimación de las partes en los procesos de trabajo". Rev. de Trabajo, 2. Madrid, 1959.- "El Texto refundido del procedimiento laboral como fuente del Derecho. Boletín del Col. de Abogados. Sept.Oct., Madrid 1959.
- BAYON CHACON, Gaspar. "Breve comentario al Texto refundido de la Ley de procedimiento laboral". Bol. Col. Abogados. Sept-Oct. Madrid, 1958.
- BALLBE, Manuel. "La esencia del proceso". Reus. Madrid, 1947.

BORDA, Guillermo A. "Reglas prácticas para la interpretación de la Ley civil". Reus, Madrid, 1951.

BLANCO, Juan Eugenio. "El procedimiento contencioso de Seguridad Social". Madrid, s/ fecha.

CHACON SECOS, Manuel. "La relación de trabajo y la jurisdicción laboral." Madrid, 1945.

CABRERA CLAVER, J.Ma. "El procedimiento de trabajo en la nueva Ley procesal civil italiana concordada con la legislación española". Rev. de Leg. y Jurisprudencia. T. VI. Reus, Madrid 1943.- "El vigente Derecho procesal de trabajo". Rev. de Leg. y Jurisprudencia. T. IV. Reus, Madrid, 1942.

GALLETO MORELL, Manuel. "Pasado, presente y futuro del Derecho procesal español" . Reus. Madrid, 1959.

MORA NADAL, Jorge A. "Los principios fundamentales del Código de Trabajo". Rev. de Trabajo núm. 5. Ciudad Trujillo, 1957.

MONZON y FERNANDEZ T., E. "Reflexiones sobre procedimiento contencioso Laboral ". Rev. de Trabajo núm. 5. Madrid, 1947.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. "El texto refundido sobre procedimiento laboral". Rev. Derecho del Trabajo, julio-agosto. Madrid, 1958.

SANTIS MELENDO, Santiago. "Oralidad e intermediación en el proceso civil". Bolt. Col. Abogados. Sept.-oct. Madrid, 1958.

STAFFORINI, Eduardo R. "Concepto y Contenido del Derecho social". Revista de Trabajo núm. 22. Año VI. San Salvador.

GACETAS DE JURISPRUDENCIA DE TRABAJO, núms. del 1 al 12. San Salvador.
